



Energiäteollisuuden
TOIMIHENKILÖIDEN
työehtosopimus | 1.2.2018 – 31.1.2020



SISÄLLYSLUETTELO

Energiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus



ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	2
--------------------------------------	---

ENERGIATEOLLISUUDEN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUS	11
--	----

YLEISET MÄÄRÄYKSET	11
---------------------------------	----

1 § Sopimuksen soveltamisala	11
------------------------------------	----

2 § Sopimuksen voimassaolo	12
----------------------------------	----

3 § Työsuhde ja yleiset velvollisuudet työsuhteessa.....	12
--	----

TYÖAIKA	13
----------------------	----

4 § Säännöllinen työaika	13
--------------------------------	----

5 § Keskimääräinen viikkotyöaika vuodessa.....	13
--	----

6 § Työajan lyhennysvapaat	13
----------------------------------	----

7 § Arkipyhät	14
---------------------	----

8 § Työvuoroluettelo.....	15
---------------------------	----

9 § Liukuva työaika	15
---------------------------	----

10 § Päivittäinen lepoaika ja viikon vapaapäivät	15
--	----

11 § Viikkolepo	16
-----------------------	----

12 § Lisätyö	17
--------------------	----

13 § Ylityö.....	17
------------------	----

14 § Sunnuntaityökorvaus ja juhlapyhäkorvaus.....	18
---	----

15 § Varallaolo.....	19
----------------------	----

16 § Hälytysluontoinen työ.....	20
---------------------------------	----

17 § Puhelinohjeet	21
--------------------------	----

18 § Vuoro-, ilta- ja yötyölisä.....	21
--------------------------------------	----

19 § Lentotarkastus- ja lisensioidun ohjaajan lisät.....	21
--	----

20 § Työnopastuslisä	22
----------------------------	----

21 § Erittäin liikainen työ	22
-----------------------------------	----

KESKEYTYMÄTÖN KOLMIVUOROTYÖ	23
--	----

22 § Keskeytymätön kolmivuorotyö	23
--	----

PALKKAUS	25
23 § Palkkaus.....	25
24 § Palkan käsite.....	25
25 § Osa-ajan palkan laskenta.....	26
26 § Palkkamääräykset.....	27
MATKUSTAMINEN	34
27 § Matkakorvaukset työtehtävän suorittamismatkalta.....	34
TYÖKYVYTTÖMYYS, PERHEVAPAAT, LÄÄKÄRINTARKASTUKSET	37
28 § Sairaus tai tapaturma.....	37
29 § Perhevapaat.....	38
30 § Lääkärintarkastukset.....	39
31 § Suojavaatteet.....	40
VUOSILOMA, TILAPÄINEN VAPAA, JOUSTOVAPAA	40
32 § Vuosiloma ja lomarahat.....	40
33 § Lyhyt tilapäinen loma.....	41
34 § Joustovapaa.....	42
TYÖSUHTEEN EHDOT, ERITYINEN TYÖSUHDETURVA	43
35 § Työsuhteen ehtojen muuttaminen.....	43
36 § Synnytyslomaan ja sairauteen liittyvä suoja.....	43
PAIKALLINEN SOPIMINEN JA NEUVOTTELUJÄRJESTYS	44
37 § Paikallinen sopiminen.....	44
38 § Neuvottelujärjestys erimielisyyksien ratkaisemiseksi.....	44
39 § Rinnakkaissovimuskielto	45
YHTEISTOIMINTASOPIMUS	46
IRTISANOMISSUOJASOPIMUS	56
TYÖAIKAPANKKI	60
PÖYTÄKIRJA OPISKELIJOIDEN JA NUORTEN TYÖLLISTÄMISEDELITYSTEN PARANTAMISEKSI	63
EDUNVALVONTA JA LUOTTAMUSMIESTEN VALINTA ENERGIA-ALAN TOIMIHENKILÖTEHTÄVISSÄ	64

TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 1.2.2018

Paikka Energiateollisuus ry

Läsnä

ET

Jukka Leskelä
Kari Laaksonen
Markus Saimio
Tiina Aho
Mervi Suorsa
Taisto Lehonmaa
Päivi Urkola
Soili Vaimala

PRO

Jorma Malinen
Anssi Vuorio
Petteri Hyttinen
Jari Lepistö

SKL

Robert Nyman
Päivi Saarinen
Heikki Kohtala
Petri Haapala
Juha Narinen

1 Sopimuskausi

Uusi työehtosopimus tulee voimaan 1.2.2018 ja on voimassa 31.1.2020 saakka.

2 Palkankorotukset

2.1 Vuosi 2018

Toimihenkilöiden kuukausipalkkoja (luontoisetuineen, mutta ilman vuorotyölisä ja sunnuntaityökorotuksia) korotetaan 1.4.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotuksella 1,0 prosenttia.

Lisäksi palkkoja korotetaan 1.4.2018 yrityskohtaisella 0,6 prosentin erällä, joka lasketaan sopimuksen piiriin kuuluvien toimihenkilöiden kuukausipalkoista.

Yrityskohtainen erä käytetään yritys- tai toimipaikkakohtaisesti henkilökohtaisten palkanosien tarkistuksiin. Ennen erän jakamista työnantaja ja luottamusmies käyvät läpi 31.1.2018 käytössä olevan pätevyysarviointijärjestelmän sisällön ja käytön sekä samalla tarkastelevat palkkausjärjestelmän toimivuutta. Luottamusmiehelle selvitetään lisäksi erän suuruus ja laskentatapa sekä erän jakamisen periaatteet. Jos erän jakamisesta ei sovita luottamusmiehen kanssa, jaetaan erä 1.4.2018 prosentuaalisena yleiskorotuksena.

Luottamusmiehellä on oikeus saada kolmen kuukauden kuluessa palkantarkistusten jälkeen selvitys paikallisesti sovitun tai työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä. Selvitys annetaan yksittäisen toimihenkilön palkkatietoja paljastamatta.

2.2 Vähimmäispalkat 1.4.2018

Työehtosopimuksen vähimmäispalkat ovat 1.4.2018 alkaen seuraavat:

Vaativuustaso 1.4.2018	€/kk
1	1671
2	1832
3	2010
4	2203
5	2415
6	2649
7	2904
8	3187
9	3492
10	3831

2.3 Vuosi 2019

Toimihenkilöiden kuukausipalkkoja (luontoisetuineen, mutta ilman vuorotyölisistä ja sunnuntaityökorotuksia) korotetaan 1.4.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotuksella 1,0 prosenttia.

Lisäksi palkkoja korotetaan 1.4.2019 yrityskohtaisella 0,6 prosentin erällä, joka lasketaan sopimuksen piiriin kuuluvien toimihenkilöiden kuukausipalkoista.

Yrityskohtainen erä käytetään yritys- tai toimipaikkakohtaisesti henkilökohtaisten palkanosien tarkistuksiin. Ennen erän jakamista työnantaja ja luottamusmies käyvät läpi 31.1.2019 käytössä olevan pätevyysarviointijärjestelmän sisällön ja käytön sekä samalla tarkastelevat palkkausjärjestelmän toimivuutta. Luottamusmiehelle selvitetään lisäksi erän suuruus ja laskentatapa sekä erän jakamisen periaatteet. Jos luottamusmies on perustellusti erimieltä erän jakamisesta, jaetaan erä 1.4.2019 prosentuaalisena yleiskorotuksena.

Luottamusmiehellä on oikeus saada kolmen kuukauden kuluessa palkantarkistusten jälkeen selvitys paikallisesti sovitun tai työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä. Selvitys annetaan yksittäisen toimihenkilön palkkatietoja paljastamatta.

2.4 Vähimmäispalkat 1.4.2019

Työehtosopimuksen vähimmäispalkat ovat 1.4.2019 alkaen seuraavat:

Vaativuustaso 1.4.2019	€/kk
1	1688
2	1850
3	2030
4	2225
5	2439
6	2675
7	2933
8	3219
9	3527
10	3869

3 Työajan pidentäminen 24 tunnilla

3.1

Työajan pidentämisen toteutuksesta sovitaan paikallisesti. Paikallisella sopimuksella työaikaa pidennetään työpaikan työn ja työaikamuotojen kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla. Luottamusmies tai jos luottamusmiestä ei ole valittu, toimihenkilöt yhdessä sopimallaan tavalla sopivat työnantajan kanssa marraskuun loppuun mennessä siitä, millä tavoin toimihenkilöiden vuosittaista työaikaa pidennetään 24 tunnilla ansiotasoa muuttamatta.

Sopimus tehdään luottamusmiehen ja työnantajan välillä kirjallisesti ja se on voimassa kalenterivuoden kerrallaan ja jatkuu toistaiseksi, ellei sopijaosapuoli viimeistään syyskuun loppuun mennessä kirjallisesti irtisano sopimusta päättymään kuluvan vuoden loppuessa. Työajan pidentäminen edellyttää työpaikalla työajan seuranta.

Työaikaa voidaan sopimalla pidentää esimerkiksi hyödyntämällä työajan lyhentämistä vapaita, arkipyhiä, arkilauantaipäiviä, vuosiloman ylittäviä lisävapaita ja muita vastaavia. Lisäksi työaikaa voidaan pidentää jatkamalla vuorokautista säännöllistä työaikaa enintään neljällä tunnilla vuorokaudessa, muuttamalla aloittamis- ja lopettamistyötä säännölliseksi työajaksi, siirtämällä työaikana tapahtuvaa koulutusta vapaa-ajalle, huomioimalla työajan lisääminen liukuvan työajan järjestelmässä esimerkiksi – 2 tunnilla kuukausittain tai työaikapankissa taikka muilla konkreettisilla tavoilla.

Työajan pidennys ei kuitenkaan koske toimihenkilöitä, joiden työ sopimuksessa ei ole määritelty vähimmäistyöaikaa.

Neuvoteltaessa työajan pidentämisestä kiinnitetään huomiota toimihenkilön perhetilanteeseen ja huoltoveliollisuuteen.

Jollei paikallisesti sovita työajan pidentämisestä, toteutetaan se seuraavasti:

- A) Säännöllisen työajan ollessa 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa, työaikaa pidennetään vähentämällä yksi työajan lyhennysvapaa. Loput 16 tuntia pidennyksestä toteutetaan B) kohdan mukaisesti
- B) Muussa kuin edellä A) kohdassa tarkoitetuissa keskeytyvissä tai jatkuvissa työaikamuodoissa työajan pidentäminen toteutetaan lisäämällä vuorokautista työaikaa kerrallaan vähintään 30 minuutilla. Vuorokautinen työaika voi olla tällöin enintään 10 tuntia. Työaikaa voidaan lisätä enintään kahdeksan tuntia neljän kuukauden jaksossa. Pidennetyn työajan ajankohdasta on ilmoitettava seitsemän päivää aikaisemmin.

- C) Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työajan pidentäminen toteutetaan lisäämällä työaikaa 24 tunnilla. Lisääminen voidaan toteuttaa vuoronvaihtotyönä, työaikaliikumilla, koulutuksella tai muilla vastaavilla tavoilla. Työajan pidentäminen koskee myös työehtosopimuksesta poikkeavia työpaikoilla sovellettavia keskeytymättömän kolmivuorotyön vuosityöaikoja.

3.2

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että työajan pidentäminen toteutuu edellä sovituin tavoin eivätkä työehtosopimuksen määräykset muodosta tälle estettä.

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että edellä mainitut työajan pidentämistunnit ovat työvuoroluettelon mukaisia säännöllisiä työtunteja eikä niiltä makseta työehtosopimuksessa tarkoitettua korotettua palkkaa.

3.3

Työajan pidentäminen toteutetaan vuosittaista ansiotasoa muuttamatta.

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että työajan pidennyksellä ei ole rakenteellisia vaikutuksia työehtosopimuksen määräyksiin tai niistä johtuviin palkan eriin.

3.4

Osa-aikaiset ja osan vuodesta työsuhteessa olevat

Osa-aikatyötä tekevän työntekijän osalta vuosittainen työajan pidentäminen suhteutetaan samassa suhteessa kuin osa-aikaisuus on kokoaikaisuuteen.

Vain osan vuotta työskentelevän toimihenkilön osalta työaikaa pidennetään suhteessa työaikaan. Samoin menetellään osan vuotta palkatta poissaolleen toimihenkilön kohdalla.

4 Työryhmät ja muut selvitykset

4.1 Soveltamisalan tarkastelu

Yrityksessä on sopimuskauden aikana yhdessä luottamusmiehen kanssa tämän pyynnöstä toteutettava työehtosopimusten soveltamisrajojen rajapintoja koskeva tarkastelu.

4.2 Työaikojen tarkastelu

Energiateollisuuden toimihenkilöiden työajat ovat päivätyössä, johtuen niitä aiemmin säädelleiden työehtosopimusmääräysten erilaisuudesta, toisistaan poikkeavia niin vuorokautisen, viikoittaisen kuin vuotuisenkin työajan kohdalla. Toimihenkilöiden työajat saattavat erota toisistaan mm. lisävapaiden ja työajan lyhennysvapaiden osalta. Sopijapuolet asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on selvittää ja tarkastella alan edellä tarkoitettuja erilaisia työaikakäytäntöjä tavoitteena tarkoituksenmukaisten ja yhdenmukaisten käytäntöjen käyttöönoton edistäminen. Yhdessä todettavista tarvittavista toimenpiteistä voidaan sopia selvityksen tulosten edellyttämällä tavalla.

5 Paikallinen sopiminen

Liittojen tavoitteena on edistää luottamuksen rakentumista sopimusalan työpaikoilla siten, että liitot toimivat tehokkaasti erimielisyyksien syntyessä niiden ratkaisemiseksi. Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että työehtosopimusmääräykset eivät edellytä liittotason hyväksyntää paikalliselle sopimukselle.

Osapuolet ovat yhtä mieltä myös siitä, että työehtosopimuksen 37 §:n tarkoittama paikallinen sopiminen toteutetaan luottamusmiehen ja työantajan välillä, jos sovittava asia koskee useampaa toimihenkilöä, ellei erityisistä syistä muuta johdu. Tällä ei muuteta voimassa olevia paikallisia sopimuksia.

6 Tasa-arvon edistäminen

Liitot pitävät tärkeänä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämistä työpaikoilla ja vaativat yrityksiä noudattamaan laissa olevia velvoitteita edistämään palkkaerojen kaventamista.

7 Siirtymäsäännöt

Vuosina 2007-2017 sovittuja siirtymäpöytäkirjoja noudatetaan jatkossa työehtosopimusvaikutuksin.

8 Säännöllinen työaika

Liitot suosittelevat, etteivät yritykset käytä työsuhteissaan keskimäärin alle 18 tunnin viikoittaista työaika, elleivät toimihenkilön tarpeet tai muu perusteltu syy tätä edellytä. Ennen 1.1.2012 käyttöön otetut lyhyempää viikkotyöaika koskevat järjestelyt jatkuvat.

9 Tutustu työelämään ja tienaa - kesäharjoitteluohjelma

Todettiin, että osapuolten välillä on sovittu ”Tutustu työelämään ja tienaa” – kesäharjoitteluohjelman jatkamisesta keskusjärjestöjen kulloinkin antaman suosituksen mukaisesti vuosina 2018 – 2019.

10 Sijaisuuskorvaus

Mikäli tämän työehtosopimuksen 26 §:n 16 kohdan mukaiset sijaisuudet on otettu palkassa huomioon 12.11.2007 allekirjoitetussa työehtosopimuksessa tarkoitetulla tavalla, voidaan vanhaa käytäntöä jatkaa.

11 Sopimuksen soveltamisala

Uudessa työehtosopimuksessa ei ole tarkoitus muuttaa sopimuksen soveltamisalaa. Tätä soveltamisalaa määriteltäessä käytetään apuna vuoden 1995 teknisten ja teollisuustoimihenkilöiden työehtosopimusten soveltamisalamääritelmiä.

12 Työskentely eri työaikamuodoissa

Työajan lyhennyksen kertymistä koskevat määräykset eivät koske toimihenkilöitä, joiden työajan lyhennys perustuu muuhun järjestelmään.

13 Matkakustannusten korvaukset

Matkakustannusten korvausten määrät määräytyvät sopimuskauden aikana verohallituksen niitä koskevien päätösten mukaisesti.

Tarkastettu

ENERGIATEOLLISUUS RY

Jukka Leskelä

Kari Laaksonen

AMMATTILIITTO PRO RY

Jorma Malinen

Petteri Hyttinen

SUOMEN KONEPÄÄLLYSTÖLIITTO RY

Robert Nyman

Pertti Roti

ENERGIATEOLLISUUDEN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUS

YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Sopimuksen soveltamisala

1. Tätä sopimusta sovelletaan Energiateollisuus ry:n jäsenyritysten teknisten ja teollisuustoimihenkilöiden tehtäviin.

2. Sopimuksen soveltamisala on tehtäväkohtainen, minkä vuoksi työsuhteen luonteella, henkilön koulutustasolla, annetulla tilastonimikkeellä, palkanmaksutavalla eikä palkkausmuodolla ole merkitystä sopimuksen soveltamisalan kannalta.

Sopimuksen soveltamisalaan kuuluvat mm. tuotantoon, tutkimus- ja tuotekehitykseen, suunnitteluun, logistiikkaan, talous- ja henkilöstöhallintoon, myyntiin, markkinointiin, tietotekniikkaan, tietojenkäsittelyyn, varastotoimintoihin ja kuljetuksiin liittyvät toimihenkilötehtävät.

Sopimuksen soveltamisella ei ole koulutuksellista ylärajaa. Tämä merkitsee, että esimerkiksi korkeakoulu-, ammattikorkeakoulu- tai muun erityiskoulutuksen saanut toimihenkilö kuuluu tämän sopimuksen soveltamispiiriin edellyttäen, että toimi sisältönsä perusteella kuuluu sopimuksen soveltamisalaan. Ammattitaito voidaan hankkia myös käytännön kokemuksen kautta. Toimiminen toimihenkilöiden esimiehenä ei sellaisenaan sulje tehtävää pois sopimuksen piiristä.

Sopimus ei koske tehtäviä, joihin kuuluu huomattava hallinnollinen, taloudellinen, toiminnallinen tai asiantuntijavastuu yrityksessä tai sen huomattavassa osassa. Sopimus ei koske myöskään tehtäviä, joihin kuuluu edustaa työnantajaa toimihenkilöiden palkka- ja työehtoja määriteltäessä.

Tällaisia edellä kuvattuja tehtäviä voi olla yrityksen eri organisaatiotasolla.

Sopimusta ei sovelleta työntekijätehtäviin.

2 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa 31.1.2020 saakka ja sen jälkeenkin vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä kirjallisesti irtisanota.

3 § Työsuhde ja yleiset velvollisuudet työsuhteessa

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa toimeen ja siitä erottaa toimihenkilö.
2. Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan toimihenkilöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten, kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.
3. Työnantaja pidättää toimihenkilön valtuutuksen mukaisesti tähän työehtosopimukseen osallisen toimihenkilöjärjestön jäsenmaksut ja tilittää ne palkanmaksukausittain järjestön nimeämälle pankkitilille.
4. Esimiehen alaisia koskevista ratkaisuista tulee tiedottaa hänelle viimeistään samanaikaisesti, kun niistä tiedotetaan alaisille. Toimihenkilö tulee perehdyttää myös yritykseen ja sen toimintaperiaatteisiin sekä henkilöstöpolitiikkaan. Uudelle toimihenkilölle selvitetään myös toimihenkilöiden edustajat ja luottamusmiehelle annetaan tieto uusista toimihenkilöistä.

TYÖAIKA

4 § Säännöllinen työaika

1. Säännöllinen työaika päivä- ja kaksivuorotyössä on 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa, ellei toimihenkilön kanssa sovita, että se on 7,5 tuntia päivässä ja 37,5 tuntia viikossa tai ellei toimihenkilön kanssa ole sovittu muusta säännöllisestä työajasta. Viikoittainen työaika voidaan järjestää keskimääräiseksi vuorotyössä tai päivätyössä yrityksen toimintojen perustellusta syystä sitä vaatiessa. Keskimääräisessä viikkotyöajassa tasoittumisjakso on enintään yksi vuosi.

2. Paikallisesti sopimalla voi vuorokautinen työaika olla enintään 12 tuntia. Tasoittumisjakso on enintään yksi vuosi. Toimihenkilöllä on perustellusta henkilökohtaisesta syystä oikeus rajoittaa vuorokautinen säännöllinen työaikansa enintään 10 tuntiin. Tästä hänen tulee ilmoittaa työnantajalle vähintään 3 päivää ennen, ellei paikallisesti toisin sovita.

5 § Keskimääräinen viikkotyöaika vuodessa

1. Toimihenkilöille, joiden säännöllinen työaika päivä- ja kaksivuorotyössä on 40 tuntia viikossa, työaika tulee järjestää siten, että se on keskimäärin 36,9 tuntia viikossa. Työajan tasaavat tähän määrään arkipyhät, juhannus- ja jouluaatto sekä toimihenkilölle annettava palkallinen työajan lyhennysvapaa.

6 § Työajan lyhennysvapaat

1. Työajan lyhennysvapaata kertyy yhteensä 12,5 työpäivää/100 tuntia kalenterivuodessa.

2. Ellei paikallisesti ole toisin sovittu, työajan lyhennystä kertyy sellaiselta kalenterikuukaudelta, jona työskennelleelle toimihenkilölle on kertynyt vähintään 17 työssäolopäivää. Työssäolon veroiseksi luetaan päivät, joilta työnantaja maksaa palkan tai ansionmenetyksen korvauksen. Edellä kuvatulta kalenterikuukaudelta kertyy sitä vastaava osuus vuosittaisesta työajan lyhennyksestä.

Työajan lyhennystä alkaa kertyä työsuhteen kestänyt kolme täyttä kalenterikuukautta. Tällöin toimihenkilö saa hyväkseen työsuhteen alusta kertyneen lyhennyksen.

3. Työajan lyhennysvapaata pidetään työnantajan osoituksen mukaan vähintään työvuoro kerrallaan. Vapaan antamisen ajankohta ilmoitetaan viimeistään viikkoa ennen, ellei paikallisesti ennen vapaan pitämistä muuta sovita. Vapaa annetaan viimeistään seuraavan vuoden elokuun loppuun mennessä. Mikäli vapaata tällöin on antamatta, korvataan se kuten viikkoylityö.

4. Mikäli vapaata annetaan yrityksen, osaston tai jonkin ryhmän jokaiselle toimihenkilölle samaan aikaan ja vapaa on merkitty työvuoroluetteloon, työstä vapaan aikaan poissaoleva toimihenkilö on saanut vapaan, vaikka siitä ei ole hänelle erikseen ilmoitettu.

5. Toimihenkilön kanssa voidaan sopia työajan lyhennysvapaan antamisesta osapäivinä ja korvaamisesta rahana.

7 § Arkipyhät

1. Työpäiväksi sattuva arkipyhä lyhentää kyseisen viikon säännöllistä työaika. Arkipyhäviikolla on arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton säännöllinen työaika sama kuin muina arkipäivinä.

2. Juhannusaatto ja jouluaatto ovat vapaapäiviä ja näinä päivinä työskentely korvataan säännöllisenä työaikana annettavilla vapaapäivillä tai korvaamalla rahana kuten ylityö.

8 § Työvuoroluettelo

1. Työpaikalla on laadittava työvuoroluettelo, milloin kyseessä on keskimääräinen työaika ja muulloin milloin se on työn laatuun nähden mahdollista. Jos työajan lyhennysvapaat sijoitetaan etukäteen työvuoroluetteloon, tulee se laatia vuodeksi eteenpäin. Työvuoroluettelosta tulee ilmetä päivittäisen säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisajankohta, ruokailutauon pituus ja ajankohta sekä viikoittaiset vapaapäivät.
2. Työvuoroluetteloon tulevista pysyvistä muutoksista on ilmoitettava asianomaisille toimihenkilöille ja luottamusmiehelle mahdollisimman ajoissa ja viimeistään kaksi viikkoa ennen muutoksen voimaantuloa. Jos muutos koskee useampia toimihenkilöitä tai muuten merkittävää osaa henkilökunnasta, muutoksesta tulee neuvotella luottamusmiehen kanssa etukäteen.
3. Työvuoroluetteloon tulevista tilapäisistä poikkeuksista ilmoitetaan asianomaisille toimihenkilöille mahdollisimman ajoissa ja viimeistään kolmantena muutoksen voimaantuloa edeltävänä päivänä, ellei kysymyksessä ole hätätyö. Jos muutos koskee osastoa tai vastaavaa toiminnallista kokonaisuutta, asiasta ilmoitetaan myös luottamusmiehelle.

9 § Liukuva työaika

Paikallisesti voidaan sopia toisin työaikalain 13 §:n 2 momentin mukaisesta liukuma-ajasta sekä enimmäiskertymästä.

10 § Päivittäinen lepoaika ja viikon vapaapäivät

1. Jos vuorokautinen työaika on kuutta tuntia pidempi, päivittäisen lepoajan (ruokatauon), jota ei lueta työaikaan, pituus on vähintään puoli tuntia. Jos toimihenkilön työpaikallaolo on työn jatkumisen kannalta välttämätöntä, annetaan toimihenkilölle mahdollisuus aterioida työn aikana.
2. Jos työaika ylittää vuorokaudessa 10 tuntia, toimihenkilöllä on halutessaan oikeus pitää enintään puoli tuntia kestävä lepoaika 8 tunnin työskentelyn jälkeen.

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

4. Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että työ, joka edellyttää pitkäkestoista paikallaan istumista, on suunniteltava siten, että siitä ei aiheudu toimihenkilölle terveydellistä haittaa.

11 § Viikkolepo

1. Työaika on järjestettävä niin, että toimihenkilö saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestäväen keskeytymättömän vapaa-ajan, joka on mikäli mahdollista sijoitettava sunnuntain yhteyteen. Viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

2. Keskeytymättömässä vuorotyössä vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi, enintään 12 viikon aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa. Teknisten olosuhteiden tai työnjärjestelyjen niin edellyttäessä voidaan menetellä edellä tässä kappaleessa sanotulla tavalla, jos siihen on toimihenkilön suostumus.

3. Jos toimihenkilö tarvitaan tilapäisesti työhön hänen vapaa-aikanaan yrityksestä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi tai jos työn tekninen laatu ei salli joidenkin toimihenkilöiden täydellistä vapauttamista työstä, voidaan poiketa siitä, mitä edellä tässä pykälässä säädetään. Toimihenkilölle on tällöin korvattava edellä mainittu aika lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa yhtä pitkällä ajalla kuin hän ei ole saanut edellä säädettyä vapaa-aikaa. Työaikaa on lyhennettävä viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä, jollei toisin sovita. Toimihenkilön suostumuksella tällainen työ voidaan korvata myös kokonaisuudessaan rahana siten, että toimihenkilölle maksetaan kuukausipalkan lisäksi työhön käytetyltä ajalta peruspalkka 100 %:lla korotettuna sekä tämän sopimuksen edellyttämät yli- ja sunnuntaityökorotukset, jos kyseessä samalla on yli- tai sunnuntaityö.

12 § Lisätyö

1. Lisätyötä voi tehdä toimihenkilö, jonka säännöllisen työajan pituus on alle 8 tuntia päivässä ja alle 40 tuntia viikossa. Lisätyö on työtä, jota toimihenkilö suostumuksellaan tekee yli työsopimuksessaan sovitun työajan sen kuitenkaan ylittämättä työaikalaissa säädetyn säännöllisen työajan enimmäismääriä.

Lisätyöstä maksetaan tunti-luvun mukaan korottamaton palkka.

2. Toimihenkilölle, jonka säännöllinen työaika on 7,5 tuntia päivässä ja 37,5 tuntia viikossa, maksetaan kuitenkin työvuoroluettelon mukaisen vuorokautisen tai viikoittaisen työajan ylittävästä lisätyöstä korvaus kuten vuorokautisesta tai viikoittaisesta ylityöstä on sovittu. Lisätyö ei ole ylityötä.

13 § Ylityö

1. Ylityöksi luetaan työ, jota tehdään laissa säädettyjen säännöllisen työajan enimmäismäärien lisäksi. Keskimääräisessä työaikamuodossa ylityötä on työ, jota tehdään työvuoroluettelon mukaisten säännöllisten työtuntien lisäksi, edellyttäen, että säännöllinen viikkotyöaika on keskimäärin 40 tuntia.

2. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla sekä seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Lauantaipäivänä, juhlapäivän aattona sekä sunnuntaipäivänä tehdystä vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kuitenkin kaikilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Toimihenkilön kanssa voidaan sopia, että ylityön ajalta maksettava palkka korotusosineen korvataan kiinteänä kuukausikorvauksena.

3. Ylityötä tehtäessä maksetaan puolen tunnin ylityöpalkka, mikäli työaika ylittää täyden tunnin vähintään kymmenellä minuutilla ja tunnin ylityöpalkka, mikäli ylitys on vähintään 40 minuuttia.

4. Jos toimihenkilön suorittama työ jatkuu vuorokauden tai työvuorokauden vaihteen yli, katsotaan työ ylityökorvausta laskettaessa edellisen vuorokauden työksi siihen asti, kunnes toimihenkilön säännöllinen työvuoro normaalisti alkaa. Näitä tunteja ei tällöin oteta huomioon jälkimmäisen vuorokauden säännöllistä työaikaa laskettaessa.

5. Milloin tarpeellisesta aloittamis- ja lopettamistöistä aiheutuu vuorokautista ylityötä, on siitä maksettava ylityökorvaus tai kiinteä kuukausikorvaus. Paikallisesti voidaan sopia myös muusta korvaustavasta.
6. Milloin ilta- tai yötyössä oleva toimihenkilö jää työvuoronsa jälkeen ylityöhön, maksetaan säännöllisen työajan mukaan määräytyvä ilta- tai yötyölisä myös ylityön ajalta, enintään klo 06.00 saakka.
7. Milloin toimihenkilö palkallisen työstä poissaolon tai lomautuksen vuoksi ei ole voinut tehdä säännöllistä viikkotyöaikaan vastaavaa tuntimäärää ja hän joutuu tulemaan työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänään työhön, korvataan vapaapäivänä tehty työ ylityönä.
8. Toimihenkilölle, joka on tehnyt arkipyhäviikolla työtä enemmän kuin arkipyhäviikon työaika edellyttää, maksetaan ylityökorvaus ylittäviltä tunneilta. Tämä ei kuitenkaan koske keskimääräistä työaikaan, keskeytymätöntä 3-vuoro-, periodi- eikä näihin rinnastettavaa työtä.
9. Ylitöiden enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään kalenterivuotta.

14 § Sunnuntaityökorvaus ja juhlapyhäkorvaus

1. Sunnuntaityöstä maksetaan muun siltä ajalta tulevan palkan lisäksi sunnuntaityökorotuksena yksinkertainen peruspalkka. Jos sunnuntaina tehty työ on lisä- tai ylityötä, maksetaan siitä lisä- tai ylityökorvaus sunnuntaityökorotuksen lisäksi. Paikallisesti voidaan sopia, että tässä tarkoitettu sunnuntaityö kaikkine korotusosineenkin korvataan kiinteänä kuukausikorvauksena.

2. Toimihenkilölle maksetaan ns. juhlapyhäkorvausta loppiaisena, pitkäperjantaina, pääsiäislauantaina, ensimmäisenä ja toisena pääsiäispäivänä, vapunpäivänä, helatorstaina, juhannusaattona ja juhannuspäivänä, itsenäisyyspäivänä, jouluaattona, ensimmäisenä ja toisena joulupäivänä sekä uudenvuodenpäivänä suoritetusta työstä 200 %:lla korotettu peruspalkka, joka sisältää mahdollisen yli- ja sunnuntaityökorotuksen sekä hälytysluontoisesta työstä maksettavan prosenttikorotuksen.

15 § Varallaolo

1. Varallaolosta on laadittava kirjallinen sopimus, jossa määritellään varallaolon sidonnaisuusaste (sidottu tai vapaamuotoinen), varallaolon vuorojärjestelmä, miten hälytys toimitetaan ao. henkilön tietoon sekä muut tarpeelliset seikat. Varallaoloaikaa ei katsota säännölliseen työaikaan kuuluvaksi. Työaika alkaa kummassakin varallaolomuodossa silloin, kun varallaolija lähtee olinpaikastaan työkohteeseen.

2. Toimihenkilölle maksetaan varallaolokorvaus, jos hänen on oleskeltava asunnossaan tai muualla päivystysvalmiudessa. Varallaolokorvaus maksetaan vähintään neljältä varallaolotunnilta.

3. Sidotusta varallaolosta maksetaan 50 %:n korvaus peruspalkasta laskien. Tämä edellyttää, että varallaolijan tulee olla päivystysvalmiudessa asunnossaan tai vastaavalla etäisyydellä työpaikastaan. Vapaamuotoisesta varallaolosta maksetaan 30 %:n korvaus peruspalkasta laskettuna. Vapaamuotoinen varallaolo edellyttää, että toimihenkilö saa paikallisesti sovitulla alueella vapaasti valita olinpaikkansa ja hänellä on riittävä aika valmistautua työhön ryhtymiseen.

4. Jos varalla oleva toimihenkilö kutsutaan työhön, maksetaan työhön käytetyltä ajalta palkkaa työehtosopimuksen muiden määräysten mukaan. Työtunneilta ei makseta varallaolokorvausta eikä hälytysluontoisesta työstä maksettavia korvauksia. Milloin toimihenkilö varalla ollessaan saa hälytyksen välittömästi saapua työhön, maksetaan hänelle perjantain klo 16.00 ja maanantain klo 07.00 välisenä aikana tehdystä työstä 100 %:lla korotettu palkka, johon sisältyvät mahdolliset ylityökorotukset.

5. Sidottu varallaolo ei saa ylittää 150 t/kk eikä vapaamuotoinen tai sidotun ja vapaamuotoisen yhdistelmä saa yleensä pysyvästi ylittää 200 tuntia kuukaudessa. Varallaolo ja säännöllinen työaika eivät saa ylittää vastaavasti 320 tai 370 tuntia kuukaudessa. Varallaolojärjestelmää laadittaessa on mahdollisuuksien mukaan säännöllistä vuorottelujärjestelmää noudattamalla otettava huomioon toimihenkilön tarve saada yhdenjaksoista vapaata.

6. Paikallisesti voidaan sopia varallaolokorvauksesta toisin.

16 § Hälytysluontoinen työ

1. Hälytysluontoista työtä on työ, jota tehdään hälytyskutsun perusteella ja toimihenkilö joutuu jo poistuttuaan työpaikalta tulemaan työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella ennen seuraavan säännöllisen työvuoron alkamista kuitenkin viimeistään 24 tunnin kuluessa kutsun saatuaan.

2. Hälytysrahan suuruus määräytyy kutsun antamisajankohdan perusteella seuraavasti:

- kahden tunnin peruspalkka, jos kutsu annetaan klo 16.00 mennessä päättyvällä säännöllisellä työajalla tai työajan jälkeen ennen klo 21.00 ja
- kolmen tunnin peruspalkka, jos kutsu annetaan klo 21.00 ja 06.00 välisenä aikana.

3. Jos toimihenkilö kutsutaan työhön siten, ettei hänellä ole mahdollisuutta käyttää yleistä kulkuneuvoa, hänelle maksetaan matkakulujen korvaus selvitystä vastaan. Hälytysluontoisessa työssä matkustusaika luetaan työaikaan.

4. Hälytysrahan lisäksi toimihenkilölle maksetaan työajalta normaalin palkan lisäksi 100 prosentin korotus, joka pitää sisällään mahdollisen ylityökorvauksen. Lyhyemmästä kuin yhden tunnin pituisesta hälytysluontoisesta työstä maksetaan yhden tunnin palkka. Paikallisesti voidaan sopia hälytysluontoisen työn korvaamisesta toisin.

5. Hälytysluontoiseen työhön ei sovelleta työaikalain vuorokausilepoa koskevia säännöksiä, jos tästä on sovittu toimihenkilön kanssa.
6. Tämän pykälän määräyksistä voidaan sopia paikallisesti toisin.

17 § Puhelinohjeet

1. Milloin toimeen kuuluu luonteenomaisena osana velvollisuus antaa vapaa-aikana, yrityksen toiminnan niin vaatiessa, puhelimitse erityisiä toimintaohjeita, tämä otetaan huomioon toimihenkilön palkkauksessa tai siitä maksetaan erillinen korvaus siten kuin paikallisesti sovitaan.

18 § Vuoro-, ilta- ja yötyölisä

1. Vuorotyössä maksetaan vuorolisää, jonka suuruus iltavuorossa on 15 prosenttia ja yövuorossa 30 prosenttia tuntipalkasta. Tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luontoisetuineen luvulla 146. Tästä määräyksestä voidaan sopia paikallisesti toisin.
2. Sunnuntaina ja juhlapyhänä sekä joulu- ja juhannusaattona samoin kuin ylityönä tehdystä vuorotyöstä maksetaan korottamattomasta palkasta laskettu yksinkertainen vuorolisä. Ylityöstä maksetaan sen vuoron vuorolisä, jonka aikana ylityö tehdään. Kun toimihenkilö kaksivuorotyössä jää iltavuoron jälkeen ylityöhön, maksetaan hänelle ylityöstä yövuoron vuorolisä.
3. Iltatyöstä kello 18-22 välisenä aikana maksetaan iltavuorolisän ja yötyöstä kello 22-06 välisenä aikana maksetaan yövuorolisän suuruinen korvaus, jos työ ei ole vuoro-, yli- tai hätätyötä.
4. Vuorolisä voidaan maksaa myös erillisenä, kiinteänä kuukausikorvauksena.

19 § Lentotarkastus- ja lisensoidun ohjaajan lisät

1. Sähkölinjojen tarkastuksesta helikopterilla tai lentokoneella suoritetaan tarkastajana toimivalle toimihenkilölle lentotunnilta tai sen osalta kuukausipalkan lisäksi yksinkertainen peruspalkka.

2. Ydinvoimalaitosten lisensioituina ohjaajina toimiville (STUK:n YVL -ohje 1.7) toimihenkilöille maksetaan erillisenä lisänä 11 prosentin suuruinen korvaus laskettuna asianomaisen henkilön kuukausipalkasta. Jos toimihenkilöllä on edellä mainitun ohjeen mukaisesti sekä reaktoriohjaajan että turpiinohjaajan lisenssi, maksetaan lisä 12 prosentin suuruisena.

20 § Työnopastuslisä

1. Työnopastus on suunnitelmallista koulutustoimintaa, jossa uusi tai uusiin tehtäviin siirtyvä toimihenkilö koulutetaan ennalta laaditun ja hyväksytyt suunnitelman mukaisesti tuntemaan työpaikka ja hänelle kuuluvat työtehtävät, sekä työssä että työympäristössä esiintyvät vaarat ja niiden torjunta.

Työnantajan erikseen nimeämälle toimihenkilölle, joka oman toimensa ohella perehdyttää ja opastaa uutta toimihenkilöä työympäristöön ja työtehtäviin, maksetaan perehdytykseen ja työnopastukseen käytetyltä ajalta erillisenä lisänä 10 % hänen henkilökohtaisesta palkastaan, ellei perehdyttämistä ja työnopastamista ole otettu huomioon muutoin hänen palkkauksessaan.

2. Tämä ei koske tilapäisten toimihenkilöiden tai työntekijöiden perehdyttämistä ja opastamista eikä esimiehen normaaleihin työtehtäviin kuuluvaa velvollisuutta perehdyttää alaisiaan.

3. Jos toimihenkilön työtehtäviin kuuluu toteuttaa erityisosaamisensa perusteella koulutusta, jota ei ole otettu huomioon hänen palkkauksessaan, on paikallisesti sovittava periaatteista, joilla tästä koulutuksesta aiheutuva lisääntynyt työmäärä korvataan.

21 § Erittäin likainen työ

Toimihenkilön työskentely erittäin likaisissa olosuhteissa otetaan huomioon palkkauksessa.

KESKEYTYMÄTÖN KOLMIVUOROTYÖ

22 § Keskeytymättömän kolmivuorotyö

1. Säännöllinen työaika keskeytymättömässä kolmivuorotyössä on 8 tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 33,4 (4 viikon vuosilomalla 33,9) tuntia viikossa. Niiden toimihenkilöiden, joilla on oikeus 30 vuosilomapäivään, vuosityöaika on 1576 tuntia ja niiden toimihenkilöiden, joilla on oikeus 24 päivän vuosilomaan, vuosityöaika on 1600 tuntia.

2. Työajan tasoittumisjakso on enintään vuosi, jonka kuluessa työajan tulee tasoittua keskimäärin 1 kohdan mukaiseen työaikaan. Mikäli työaika ei tasoittumisjakson päättyessä tasoitu em. keskimäärään, toimihenkilö voi halutessaan pitää vapaana em. ylitteen puolen vuoden kuluessa tasoittumisjakson päättymisestä. Tällöin vapaata annetaan yksi tunti kustakin sellaisesta ylitteen työtunnista, jonka toimihenkilö haluaa vaihtaa vapaaseen.

3. Työtä varten tulee ennakolta laatia työvuoroluettelo ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen työaika tasoittuu 1 kohdassa mainittuun keskimäärään viikossa. Työvuoroluettelon laatimisen ja muuttamisen osalta noudatetaan muutoin työehtosopimuksen määräyksiä.

4. Kolmivuorotyössä varataan toimihenkilöille tilaisuus ateriointiin työn lomassa, tähän tarkoitukseen varatussa paikassa.

5. Siirryttäessä työaikamuodosta toiseen määräytyy työaika siirron jälkeen kyseistä työaikamuotoa koskevien määräysten mukaan. Toimihenkilön tehdessä keskeytymättömää kolmivuorotyötä vain osan vuodesta, määräytyy vuosityöaika keskeytymättömässä kolmivuorotyössä ja päivätyössä tehdyn työajan suhteessa.

6. Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä lasketaan osa-ajan palkanjakaja 21 työpäivän mukaisesti kaikkina kuukausina. Työajan lyhentämisestä aiheutuvana ansionmenetyksen kompensationsa maksetaan toimihenkilölle kuukausittain 5,5 %:n suuruisen erillinen lisä. Tuntipalkkaa laskettaessa käytetään kuukausipalkan jakajana lukua 146.

7. Työ, joka ylittää asianomaisen työviikon työvuoroluettelon mukaisen työajan, korvataan siten kuin työehtosopimuksessa ylityöstä on sovittu. Milloin tarpeellisesta aloittamis- ja lopettamistöistä aiheutuu vuorokautista ylityötä, on siitä maksettava ylityökorvaus tai kiinteä kuukausikorvaus. Paikallisesti voidaan sopia myös muusta korvaustavasta.

8. Toimihenkilölle annetaan 5.5. – 21.9. välisenä aikana 30 vuorokauden yhtäjaksoinen vapaa, joka on vuosilomaa kaikkien niiden päivien osalta, jotka vuosilomalain mukaan katsotaan lomapäiviksi. Loppuosa vuosilomasta annetaan kalenterivuoden loppuun mennessä siten, että jaksoon sisältyy 14 vuorokauden yhtäjaksoinen vapaa. Paikallisesti voidaan sopia vuosilomien sijoittelusta toisin.

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

Keskeytymätöntä 3-vuorotyötä tekeväälle toimihenkilölle työehtosopimuksen mukaan maksettava juhlapyhäkorvaus otetaan huomioon vuosilomapalkkaa tai -korvausta laskettaessa samoin kuin vuorotyölisät.

9. Jos ammatillista koulutusta järjestetään sellaiseen aikaan, että esim. yövuorossa oleva toimihenkilö joutuu tulemaan vapaa-aikanaan ao. tilaisuuteen, on hänelle tältä ajalta maksettava peruspalkan mukainen korvaus taikka annettava muulloin vastaava vapaa-aika.

Jos toimihenkilö joutuu ennen tai jälkeen työvuoronsa tulemaan työnantajan määräämään laitoksen tekniseen käyttöön tai kunnossapitoon liittyvään koulutukseen, maksetaan koulutusajalta ylityökorvaus, ellei paikallisesti toisin sovita.

10. Työvuoroluetteloita laadittaessa on otettava huomioon toimihenkilöiden tarve yhdenjaksoisiin vapaisiin.

11. Vähintään 12 tunnin, mutta enintään 72 tunnin ennakoilmoitusajalla tehdystä vuorotyöstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka (sisältää mahdollisen ylityökorvauksen) vuorotyön käynnistymisestä lukien 3 ensimmäisen työvuorokauden ajalta. Mikäli em. työvuorot puretaan 6 kuukauden kuluessa vuorojen kokoamisesta, maksetaan toimihenkilöille päivätyössä tehdyiltä työtunneilta 20 %:lla korotettua palkkaa enintään 2 kuukautta päivätyöhön siirtymisestä. Paikallisesti voidaan tämän pykälän määräyksistä sopia toisin.

12. Näillä määräyksillä ei huononnetta aiemmin sovittuja työpaikkakohtaisia järjestelyjä.

PALKKAUS

23 § Palkkaus

1. Toimihenkilön palkka on kuukausipalkka. Se on maksettava ennakolta ilmoitettuna, kiinteänä palkanmaksupäivänä.
2. Säännöllisen työajan lisäksi tehdystä työstä tulevat korvaukset on maksettava korvauksiin oikeuttavaa työtä seuraavan palkanmaksukauden palkan yhteydessä.
3. Työnantajan on annettava toimihenkilön pyynnöstä tieto hänen toimensa vaativuusluokasta, henkilökohtaisesta palkanosuudesta sekä muiden palkanosien perusteista kerran vuodessa. Lisäksi tiedot tulee toimittaa tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosuuden uudelleen määrittelyyn yhteydessä. Erillistä selvitystä ei tarvita, mikäli tiedot käyvät ilmi palkkalaskelmasta.

24 § Palkan käsite

1. Yleiskorotusta laskettaessa kuukausipalkkaan luetaan luontoisedut, mutta ei vuorotyölisiiä ja sunnuntaityökorotuksia.

2. Ylityöstä maksettavaa korotettua palkkaa laskettaessa otetaan kuukausipalkan lisäksi huomioon mahdollisten luontoisetujen raha-arvo, sijaisuuskorvaus, provisiopalkka ja tuotantopalkkiot, mutta ei sen sijaan vuorotyölisää, säännöllisestä sunnuntaityöstä maksettavaa korvausta eikä tilapäisluontoisia poikkeuksellisia korvauksia, kuten yli-, sunnuntai- ja lisätyökorvauksia. Vastaavasti menetellään osa-ajan palkkaa laskettaessa.

Laskettaessa ylityöstä maksettavaa palkkaa on peruspalkka laskettava jakamalla kuukausipalkka luontoisetuineen luvulla 160 silloin, kun säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa ja luvulla 158 silloin, kun säännöllinen työaika on 37,5 tuntia viikossa. Säännöllisen työajan ollessa jokin muu, käytetään jakajana vastaavasti laskettua säännölliseen työhön tosiasiallisesti keskimäärin kuukaudessa käytettyä työtuntien lukumäärää.

3. Sairausajalta, synnytysloma-ajalta ja koulutusajalta toimihenkilölle maksetaan palkka luontoisetuineen sen suuruisena, kuin hän työssä ollessaan olisi säännöllisenä työaikana ansainnut.

4. Vuosilomapalkkaa laskettaessa otetaan huomioon kuukausipalkka (rahapalkka ja vuorotyölisien perusteella laskettu keskimääräinen päiväpalkka siten kuin vuosilomalain 11 §:ssä säädetään sekä muut jatkuvat tai säännöllisesti toistuvat sopimusperusteiset lisät sekä säännöllisesti toistuvat sunnuntaityökorotukset). Milloin toimihenkilölle maksetaan ylitöistä tai vuorotyöstä tai aloittamis- ja lopettamistöistä kiinteitä kuukausikorvauksia, on nämä palkanluonteiset erät maksettava myös vuosiloman aikana. Luontoisetujen käsittelyssä noudatetaan vuosilomalain 9 §:n 2 momentin säännöksiä.

25 § Osa-ajan palkan laskenta

1. Laskettaessa osa-ajalta maksettavan palkan suuruutta, saadaan tunnilta maksettava palkka jakamalla kuukausipalkka asianomaiseen kuukauteen sisältyvien työvuoroluettelon mukaisten säännöllisten työtuntien lukumäärällä. Poissaolo voidaan myös korvata vastaavalla määrällä työtunteja.

26 § Palkkamääräykset

Palkkarakenne

1. Toimihenkilön palkka muodostuu toimen vaativuustason mukaisesta vähimmäispalkasta sekä pätevyyteen ja työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta.

Vaativuustasot

2. Toimihenkilön toimen vaativuus arvioidaan energia-alan toimihenkilöiden vaativuudenarviointijärjestelmää EPA:a käyttäen. Toimen vaativuustaso määräytyy vaativuuspisteiden yhteismäärän mukaan seuraavasti:

Vaativuustaso	pisteet
1	210 - 235
2	240 - 275
3	280 - 315
4	320 - 355
5	360 - 395
6	400 - 435
7	440 - 475
8	480 - 515
9	520 - 555
10	560 - 595

3. Mikäli toimihenkilön tehtäviin kuuluu toisen henkilön tehtävien hoitaminen tämän poissa ollessa, otetaan tämä huomioon vaativuutta arvioitaessa.

4. Toimen vaativuus arvioidaan kirjallisten toimenkuvausten perusteella. Toimenkuvaus ja toimen vaativuuden arviointi tehdään esimiehen ja toimihenkilön välisenä yhteistyönä viimeistään neljän kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta. Esimies vastaa siitä, että toimenkuvaus ja vaativuuden arviointi suoritetaan tämän palkkausjärjestelmän mukaisesti. Työnantajan ja toimihenkilön tai toimihenkilöiden edustajien yhteistyönä tekemän vaativuuden arvioinnin tulosta ei työnantaja voi yksipuolisesti muuttaa.

5. Toimihenkilön ollessa eri mieltä toimen vaativuudesta, voi hän saattaa asian työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaan käsiteltäväksi. Sopimuksen osapuolina olevat liitot perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on käsitellä liittojen ratkaistaviksi siirretyt luokituserimielisyydet.

Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoon liittyviä yhteisen työryhmän hyväksymiä vaativuusluokituksia ei voi saattaa työuomioistuimen käsiteltäväksi.

Tehtävien muuttuminen

6. Toimihenkilön tehtävien muuttuessa olennaisesti tarkistetaan vaativuustaso uuden toimenkuvauksen mukaiseksi viimeistään neljän kuukauden kuluessa muutoksesta. Vaativuustaso ja sitä vastaava vähimmäispalkka voi tällöin nousta tai laskea. Mahdollinen korotus toimihenkilön palkassa toteutetaan em. tehtävämuutoksesta lukien myös siinä tapauksessa, että lopputulos on syntynyt erimielisyyskäsittelyn tuloksena. Toimihenkilön kuukausipalkka ei kuitenkaan saa laskea, ellei kysymyksessä ole työehtosopimuksen 35 §:n mukainen tilanne.

7. Työryhmän tai työvuoron henkilöstömäärän muuttuessa selvitetään muutoksen vaikutus työryhmän / työvuoron jäsenten työmäärään ja työn vaativuuteen sekä suoritetaan tarvittaessa palkkamääräysten edellyttämä tehtävien vaativuuden uudelleen arviointi.

Vaativuudenarviointijärjestelmän toimivuus

8. Vaativuudenarviointijärjestelmän toimivuutta tarkastellaan työnantajan ja toimihenkilöiden edustajien kesken tarvittaessa vuosittain.

Vähimmäispalkat

9. Vaativuustasojen vähimmäispalkat ovat 1.4.2018 ja 1.4.2019 lukien:

Vaativuustaso	1.4.2018 €/kk	1.4.2019 €/kk
1	1671	1688
2	1832	1850
3	2010	2030
4	2203	2225
5	2415	2439
6	2649	2675
7	2904	2933
8	3187	3219
9	3492	3527
10	3831	3869

10. Vähimmäispalkat koskevat toimihenkilöitä, joiden säännöllinen viikkotyöaika on 40 tuntia tai jotka säännöllisesti tekevät keskeytymätöntä kolmivuorotyötä. Viikkotyöajan poiketessa 40 tunnista, muutetaan vähimmäispalkkaa samassa suhteessa. Viikkotyöajan ollessa 37,5 tuntia tai enemmän, sovelletaan kuitenkin muuttamattomia vähimmäispalkkoja.

11. Vähimmäispalkkaan verrattava kuukausipalkka on rahapalkka luontoisetuineen ilman vuorotyölisä, sunnuntaityökorotuksia ja mahdollisia tulospalkkioita.

12. Yleiskorotusten yhteydessä vähimmäispalkkoja korotetaan yleiskorotusprosentin määrällä.

Henkilökohtainen palkanosa

13. Toimihenkilön pätevyyttä ja työsuoritusta arvioitaessa otetaan huomioon ne henkilökohtaiset ominaisuudet, joilla on merkitystä kyseisen tehtävän hoitamiselle. Arviointi tapahtuu yrityksen toimintaa ja tavoitteita sekä henkilöstön kehittymistä tukevan arviointijärjestelmän avulla.

14. Arvioinnin tulosta käsitellään toimihenkilön ja hänen esimiehensä kesken esimerkiksi vuosittaisten kehityskeskustelujen yhteydessä. Toimihenkilöllä, jonka työsuhte on jatkunut 3 vuotta, on henkilökohtaisen palkanosan oltava vähintään 3 % tehtävän vaativuuden mukaisesta vähimmäispalkasta.

15. Jos yrityksen palveluksessa on vähintään 10 toimihenkilöä, henkilökohtaisten palkanosien summan tulee olla vähintään 7 prosenttia yrityksen toimihenkilöiden palkkasummasta (vaativuuden mukainen palkka + henkilökohtainen palkanosa). Yli 30 prosentin suuruisia henkilökohtaisia palkanosia ei kuitenkaan lasketa mukaan tähän vertailuun.

Sijaisuudet

16. Vähintään viikon kestävästä toisen henkilön tehtävien hoitamisesta oman toimen ohella maksetaan työmäärän lisääntymisestä 10 – 35 prosentin suuruinen erillinen korvaus.

Työmäärän lisääntyminen todetaan yhdessä toimihenkilön kanssa ottaen huomioon oman varsinaisen tehtävän vaatima työmäärä kyseisenä aikana.

Tästä määräyksestä voi sopia paikallisesti toisin.

Esimiesasema

17. Milloin toimeen sisältyy johtamista ja valvontaa, lisää tämä seikka jo sinänsä toimen vaativuutta. Sopijapuolet toteavat, että yrityksen palkkapolitiikan tulee myös huolehtia siitä, että esimiesasemassa olevien toimihenkilöiden palkkataso ylittää heidän alaisinaan toimivien henkilöiden palkkojen tason.

TOIMIHENKILÖIDEN TYÖTEHTÄVIEN VAATIVUUDEN ARVIOINTIMALLI

Toimen nimi: _____ Arviointipäivä: _____

A TOIMEN LUONTEEN VAATIVUUS		TOIMEEN LIITTYVIEN ONGELMIEN TASO JA SYVYYS/RATKAISUJEN MERKITYS JA VAIKUTUKSEN LAAJUUS									
Vaativuustasot		Tehtävien laatu		Helpot ongelmat rajallinen merkitys		Kohtalaiset ongelmat kohtal. laaja merkitys		Vaativat ongelmat laaja merkitys			
1.	VALITSEVAA HARKINTAA	Samankaltaiset Monipuoliset		100	115	120	135				
2.	TILANNE HARKINTAA	Samankaltaiset Monipuoliset		125	140	145	160				
3.	SOVELTAVAA HARKINTAA	Samankaltaiset Monipuoliset		150	165	170	185	190	205		
4.	SUUNNITTELEVAA HARKINTAA	Samankaltaiset Monipuoliset				195	210	215	230		
5.	KEHITTÄVÄÄ HARKINTAA	Samankaltaiset Monipuoliset				220	235	240	255		
B VUOROVAIKUTUKSEN VAATIVUUS		Vaativuustasot		VUOROVAIKUTUS: TAVANOMAINEN		VUOROVAIKUTUS HUOMATTAVA		VUOROVAIKUTUS KESKEINEN			
				sisäisiä yhteyksiä		ulkoisia yhteyksiä		sisäisiä yhteyksiä		ulkoisia yhteyksiä	
1.	TAVANOMAISET YHTEYDET			70	80	90	100	110	120		
2.	OHJAAVAT YHTEYDET			90	100	110	120	130	140		
3.	JOHTAMISYHTEYDET			110	120	130	140	150	160		
4.	VAIKUTTAMISYHTEYDET			130	140	150	160	170	190		
C TAITOJEN JA TIETOJEN VAATIVUUS		Vaativuustasot		VÄHIMMÄISTYÖKOKEMUS							
		Koulutustason vähittäisvaatimus		Toimessa vaadittavan välttämättömän työkokemuksen määrä							
				alle yksi vuotta		1-3 vuotta		yli kolme vuotta		erityistyö- kokemus	
1.	PERUSASTE			40	60	80	90				
2.	KESKIASTE			60	80	100	110				
3.	KORKEAMPI KOULUTUSVAATIMUS			100	120	140	150				

Vaativuus pisteet yhteensä: _____

Toimen hoitajan nimi: _____

TOIMIHENKILÖIDEN PALKKAUSJÄRJESTELMÄ

Toimen vaativuuden arviointi

- vaativuustekijöiden selitykset

Toimen vaativuuden arviointi perustuu kolmeen eri vaativuustekijään. Jokainen vaativuustekijä on jaettu viiteen/neljään vaativuustasoon. Toimista arvioidaan ensin millä vaativuustasolla (1 - 5) toimi tekijäkohtaisesti on. Sen jälkeen, ensimmäisessä vaativuustekijässä arvioidaan sisältyykö toimeen samankaltaisia vai monipuolisia tehtäviä. Lopuksi arvioidaan kuinka syvälinen ja minkä tasonin tekijän vaativuus on.

A TOIMEN LUONTEEN VAATIVUUS Vaativuustasot

1. Valitsevaa harkintaa

- vaihtoehtojen valintaa selkeissä tilanteissa
- tehtävillä on selkeät ja yksityiskohtaiset ohjeet
- käytäntö ohjaa toimintaa ja sen sisältöä

2. Tilanne harkintaa

- ohjeet yleensä selkeitä
- yleensä käytäntö ohjaa toimintaa
- helppoa tilannekohtaista valintaa
- tilanteet vaihtelevat päivittäin

3. Soveltavaa harkintaa

- ohjeet usein yleisluontoisia
- käytännön ja ohjeiden soveltaminen ohjaa toimintaa
- tilanteiden hallinta vaatii tiedon soveltamista
- tehtävien hoitaminen vaatii ennakkovalmistelua

4. Suunnittelevaa harkintaa

- ohjeet usein yleisluontoisia ja tavoitesidonnaisia
- tiedon soveltaminen ohjaa harkintaa
- tilanteiden hallinta vaatii suunnitelmallista tiedon soveltamista

5. Kehittävää harkintaa

- tulosyksikön tai yhtiön tavoitteet ohjaavat toimintaa
- vaativia kehittämistavoitteita
- vaativaa oma-aloitteista harkintaa ja päättämistä

Samankaltaiset tehtävät

- yhden osaamisalueen tehtäviä
- yhden tietoalueen tiedon soveltamista
- tehtävät eivät ole jaettavissa eri toiminimikkeille

Monipuoliset tehtävät

- vähintään kahden osaamisalueen tehtäviä
- useamman tietoalueen tiedon soveltamista
- tehtävät ovat jaettavissa eri toiminimikkeille

B VUOROVAIKUTUKSEN VAATIVUUS Vaativuustasot

1. Tavanomaiset yhteydet

- tiedon hankintaa ja välittämistä, kyselyt yms.
- oma-aloitteista työn lähipiirissä
- kohteet annettu ja vakiintuneet
- yhteydenpito on suullista

2. Ohjaavat yhteydet

- vaativan tiedon hankintaa ja välittämistä
- ohjaamista ja neuvontaa
- oma-aloitteista yhteydenpitoa
- kohteet valittava ja ne vaihtelevat
- yhteydenpito on pääasiassa suullista

3. Johtamisyhteydet

- tiedon hankinta vaatii valmistelua
- asioiden tai ihmisten johtamista
- merkittävää oma-aloitteista yhteydenpitoa
- esitysten tekemistä ja esittelyä/esiintymistä
- paljon kirjallista yhteydenpitoa

4. Vaikuttamisyhteydet

- päätöstentekoon vaikuttamista
- vaativia asiantuntijataso yhteyksiä
- vaativien esitysten tekemistä ja esittelyä/esiintymistä
- vaativaa kirjallista yhteydenpitoa

Vuorovaikutus tavanomainen

- vuorovaikutustapahtumat rajoittuvat pääasiassa omaan toimintaympäristöön

Vuorovaikutus huomattava

- vuorovaikutuksen toimintaympäristö rajallinen
- vuorovaikutus tärkeää, mutta tehtäviä ei ole sidottu vuorovaikutustapahtumiin
- joskus yhtäaikaista vuorovaikutuskontakteja

Vuorovaikutus keskeinen

- vuorovaikutuksen toimintaympäristöä ei voi tarkasti määrittää
- tehtävät sidottu vuorovaikutustapahtumiin
- usein yhtäaikaista vuorovaikutuskontakteja
- neuvottelua, neuvottelujen johtamista

TOIMIHENKILÖIDEN PALKKAUSJÄRJESTELMÄ

Toimen vaativuuden arviointi - vaativuustekijöiden selitykset

Seuraavassa on selostettu mitä toimeen liittyvien ongelmien tasolla ja syvyydellä sekä ratkaisujen merkityksellä ja niiden laajuudella tarkoitetaan.

TOIMESSA ESIINTYVIEN ONGELMIEN TASO JA SYVYYS TOIMESSA TEHTÄVIEN RATKAISUJEN MERKITYS JA VAIKUTUKSEN LAAJUUS

Helpot ongelmat ja rajallinen merkitys

- ongelmat ovat suppeita ja ne toistuvat samankaltaisina, eivätkä ne ole tilannesidonnaisia
- ongelmat liittyvät vain omaan työhön
- ratkaistavissa valitsemalla selkeistä vaihtoehtoista, ratkaisuvaihtoehdot on annettu
- ratkaisutuloksella tai -ajalla ei ole merkitystä muiden työhön
- ratkaisujen tekeminen ei vaadi uusia ideoita, eikä panostamista analysointiin tai vaihtoehtojen pohdiskeluun.

Kohtalaiset ongelmat ja/tai kohtalaisen laaja merkitys

- ongelmat ovat merkittäviä, mutta yleensä tunnettuja ja yksilöityjä, voivat olla tilannesidonnaisia
- ongelmilla on joskus liittymä muiden työhön
- ratkaisuvaihtoehdot eivät ole selkeitä, mutta ne ovat yleensä helposti löydettävissä
- ratkaisutuloksella tai -ajalla on merkitystä muiden työhön omassa yksikössä tai toiminnossa ja sillä on jonkin verran merkitystä yksikön tulokseen
- ratkaisujen tekeminen vaatii jonkin verran uusien ideoiden kehittämistä, ratkaisuvaihtoehtojen analysointia ja asiakokonaisuuksien ymmärtämistä.

Vaativat ongelmat ja/tai laaja merkitys

- ongelmat ovat laajoja, ne eivät ole helposti tunnistettavissa eivätkä selvästi määriteltyjä
- ongelmilla on usein liittymä muiden työhön
- selkeitä ratkaisuvaihtoehtoja ei ole saatavilla, vaan niitä on usein etsittävä
- ratkaisutuloksella tai -ajalla on merkitystä muiden työhön yhtiössä ja niillä on merkitystä laajasti henkilöstön työhön tai yhtiön tulokseen
- ratkaisujen tekeminen vaatii merkittävästi uusien ideoiden kehittämistä, ratkaisuvaihtoehtojen analysointia ja asiakokonaisuuksien ymmärtämistä

MATKUSTAMINEN

27 § Matkakorvaukset työtehtävän suorittamismatkalta

1. Toimihenkilö on velvollinen suorittamaan työtehtävien edellyttämät matkat. Matka on suoritettava tarkoituksenmukaisella tavalla siten, ettei matkaan kulu aikaa eikä siitä aiheudu kustannuksia enemmän kuin tehtävien hoitaminen välttämättömästi vaatii.

2. Matka alkaa työpaikalta ja päättyy työpaikalle ellei matkalle lähdetä suoraan kotoa tai ellei matkalta palata suoraan kotiin.

3. Työnantaja korvaa kaikki tarpeelliset matkakustannukset, joihin luetaan matkalippujen hinnat, matkatavarakustannukset, sopimukseen perustuva oman auton käyttö sekä milloin matka tapahtuu yön aikana, makuulippujen hinnat. Matkasta aiheutuvien kustannusten korvaaminen sekä muut matkaan liittyvät yksityiskohdat tulee tarvittaessa yhteisesti selvittää ennen matkalle lähtöä.

4. Mikäli työn suorittaminen edellyttää vähintään 2 viikon yhtäjaksoista oleskelua samalla paikkakunnalla, kysymyksessä on lyhyt työkomennus. Mikäli työn suorittaminen kestää vähintään 2 kuukautta, kysymyksessä on pitkä työkomennus. Näissä tapauksissa voidaan paikallisesti sopia päivärahojen suuruudesta ottaen huomioon paikalliset olosuhteet ja ne toimenpiteet, joihin työnantaja mahdollisesti on ryhtynyt oleskelua silmällä pitäen.

5. Pitkien komennusten aikana työnantaja kustantaa toimihenkilölle kotimaassa matkan työhönottopaikkakunnalle ja takaisin kerran kolmessa viikossa viikonlopun tai vuorovapaiden yhteydessä, ensimmäisen kerran kuitenkin aikaisintaan kolmen viikon kuluttua komennuksen alkamisesta. Henkilö on velvollinen tarvittaessa tällaisen käynnin yhteydessä toimittamaan työhön liittyviä asioita. Mikäli tästä aiheutuu toimihenkilölle lisäkustannuksia, työnantaja korvaa ne. Edellä mainitut käynnit katkaisevat komennuksen sekä päivärahan maksun. Näiden matkojen osalta ei myöskään makseta matka-ajan korvausta.

6. Työmatkan aikana tehty työaika luetaan työvuoroluettelon rajoissa säännölliseen työaikaan. Palkkaa ei vähennetä, jos tehty työaika jää alle työvuoroluettelon mukaisen työpäivän tuntimäärän. Viikkoylityön laskemisen perusteeksi otetaan huomioon myös matkustamiseen käytetyt tunnit työvuoroluettelon mukaisen vuorokautisen säännöllisen työajan enimmäismäärään saakka. Näitä tunteja ei kuitenkaan lueta varsinaisiksi työtunneiksi. Työmatkan aikana yli työvuoroluettelon mukaisen työajan tehdystä työstä maksetaan työehtosopimuksen mukaiset korvaukset.

7. Vapaa-aikana matkustamisen ajalta maksetaan peruspalkka, enintään 8 tunnilta työpäivänä ja 16 tunnilta vapaapäivänä. Matka-aikaan luetaan täydet puolet tunnit. Matka-aikaa ei lueta työajaksi. Jos toimihenkilölle on kustannettu makuupaikka, ei kello 21-07 väliseltä matka-ajalta makseta matka-ajan palkkaa. Paikallisesti voidaan sopia erillisen kiinteän kuukausikorvauksen maksamisesta korvaukseksi vapaa-aikana matkustamisesta.

8. Milloin toimihenkilöllä ei ole tavallisuudesta poikkeavasti mahdollisuutta työn vuoksi aterioida työnantajan ruokalassa tai asunnossaan ruokatauon aikana eikä kysymys ole työskentelystä yrityksen samalla paikkakunnalla tai muuten lähellä toisiaan sijaitsevassa yrityksen toimipaikassa, jossa ruokailumahdollisuus on normaalia ruokailumahdollisuutta vastaava, maksetaan toimihenkilölle ruokarahaa. Näissä tapauksissa ei makseta päivärahaa.

9. Toimihenkilölle maksetaan kotimaassa vuonna 2018 päivärahaa sekä korvausta oman auton käytöstä ja korvataan majoitus seuraavien määrien mukaisina:

Päivärahana maksetaan, kun

- | | |
|---|-------------|
| • matkan kesto yli 10 tuntia (kokopäiväraha) | 42 euroa |
| • matkan kesto yli 6 ja enintään 10 tuntia (osapäiväraha) | 19 euroa |
| • matkan kesto ylittää yli 6 tunnilla viimeisen täyden matkavuorokauden | 42 euroa |
| • matkan kesto ylittää vähintään 2 ja enintään 6 tunnilla viimeisen täyden matkavuorokauden | 19 euroa |
| • ruokaraha | 10,50 euroa |

Majoituskorvauksena maksetaan

- hotellikorvausta vuorokaudelta enintään majoittumisliikkeen antaman tositteen mukainen määrä
- yöpymiskorvausta, jos ei esitetä majoituslaskua 12 euroa

Korvauksena

- oman auton käytöstä 42 senttiä/km
- mukana kuljetetuista henkilöistä 3 senttiä/km
- mukana kuljetetusta perävaunusta 7 senttiä/km

Hotellimajoitus:

Työmatkasta päivärahan lisäksi suoritettavan majoittumiskorvauksen enimmäismäärä on majoitusliikkeen antaman tositteen tai muun luotettavan selvityksen mukainen määrä.

Ei majoituslaskua: yöpymisraha 12 euroa.

10. Jos toimihenkilö jonakin matkavuorokautena saa ilmaisen tai matkalipun hintaan sisältyvän ruoan, ko. päiväraha puolitetaan. Ilmaisella ruoalla tarkoitetaan kokopäivärahan osalta kahta ja osapäivärahan osalta yhtä ilmaista ateriaa.

11. Kun ulkomaille tehtyyn työmatkaan käytetty aika ylittää viimeisen täyden matkavuorokauden yli 10 tunnilla, toimihenkilölle maksetaan tältä vajaavuorokaudelta koko ulkomaanpäiväraha ja milloin ylite on yli 2 tuntia, maksetaan puolet ulkomaan päivarahasta. Vajaa vuorokaudelta maksettava ulkomaanpäiväraha määräytyy viimeisen täyden matkavuorokauden maan mukaisesti. Ulkomaille suuntautuvaan työmatkaan käytetyn kokonaisuajan jäädessä alle 24 tunnin, mutta kestäessä kuitenkin vähintään 10 tuntia, maksetaan toimihenkilölle ko. maan mukaan määräytyvä kokopäiväraha.

12. Ulkomaan päivärahojen enimmäismäärät ovat verohallituksen päätöksen mukaiset.

13. Paikallisesti voidaan sopia matkustussääntö edellyttäen, että se keskimäärin on tämän sopimuksen tasoinen.

TYÖKYVYTTÖMYYS, PERHEVAPAAT, LÄÄKÄRINTARKASTUKSET

28 § Sairaus tai tapaturma

1. Toimihenkilölle maksetaan palkkaa sairauden tai tapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta seuraavasti:

Työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti	Palkka
Alle 1 kuukauden	1 viikolta
vähintään 1 kuukauden, mutta vähemmän kuin 1 vuoden	4 viikolta
1 vuoden mutta vähemmän kuin 5 vuotta	5 viikolta
5 vuotta tai kauemmin	3 kuukaudelta

Työsuhteen kestätyä alle kuukauden, ei sairausajan palkkaa makseta sairastumispäivän jälkeiseltä ensimmäiseltä päivältä, vaan palkanmaksujakso alkaa seuraavasta päivästä.

2. Palkanmaksun edellytyksenä on, että toimihenkilö valtuuttaa työnantajan nostamaan itselleen sen sairausvakuutuslain mukaisen päivärahaosuuden, johon toimihenkilöllä olisi oikeus palkallisen työkyvyttömyysjakson aikana, työkyvyttömyyttä ei ole aiheutettu omalla törkeällä tuottamuksella, ja että sairautta ei ole tietten salattu työsopimusta solmittaessa.

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

4. Työnantajan vaatiessa on toimihenkilön esitettävä yrityksen työterveyslääkärin antama tai työnantajan hyväksymä muu lääkärintodistus sairaudestaan. Milloin työnantaja ei ole hyväksynyt toimihenkilön esittämää lääkärintodistusta ja osoittaa toimihenkilön toisen lääkärin tarkastettavaksi, työnantaja korvaa lääkärintodistuspalkkion.

5. Jos toimihenkilön työkyvyttömyys saman sairauden johdosta alkaa uudelleen 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolta hänelle viimeksi suoritettiin sairausajan palkkaa, ei toimihenkilö ole oikeutettu uuteen edellä sanottuun sairausajanpalkan ajanjaksoon, vaan sairausajan palkka maksetaan yhteensä enintään edellä mainitulta ajanjaksolta. Jos työnantajan palkanmaksuvelvollisuus on jo täyttynyt edellisen työkyvyttömyysjakson aikana, suorittaa työnantaja kuitenkin palkan sairausvakuutuslain mukaiselta yhden päivän odotusajalta.

6. Jos hoitoonohjauksen mukaisesta hoidosta on sovittu työnantajan kanssa, maksaa työnantaja vapaaehtoisen laitoshoidon ajalta sairausajan palkkaa työehtosopimuksen mukaisesti.

7. Korvaava työ

Toimihenkilö ja työterveyslääkäri voivat keskenään sopia ns. korvaavan työn tekemisestä, mikäli toimihenkilön terveydentila sen mahdollistaa.

Tämän jälkeen toimihenkilö ja hänen esimiehensä selvittävät, onko toimihenkilölle mahdollista osoittaa ns. korvaavaa työtä. Korvaavan työn pitää olla tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan toimihenkilön normaaleja työtehtäviä vastaavaa. Tilanteesta riippuen korvaavan työn tekemisen sijaan toimihenkilölle voidaan järjestää koulutusta.

29 § Perhevapaat

1. Toimihenkilölle annetaan äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainlomaksi se aika, johon hänelle sairausvakuutuslain mukaan tulevan äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahan katsotaan kohdistuvan. Äitiysloman ajalta maksetaan täysi palkka kolmelta kuukaudelta, jos työsuhde on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä ja toimihenkilö valtuuttaa työnantajan nostamaan itselleen sen sairausvakuutuslain mukaisen päivärahaosuuden, johon toimihenkilöllä olisi oikeus palkallisen äitiysloman aikana.

Naispuolisen toimihenkilön adoptoidessa alle kouluikäisen lapsen, annetaan hänelle samoin edellytyksin adoptioon välittömästi liittyvänä kolmen kuukauden pituinen äitiyslomaan rinnastettava palkallinen loma.

Kuuden (6) päivän isyysvapaajaksolta toimihenkilölle maksetaan säännöllisen työajan palkka. Isyysajan palkan maksussa noudatetaan samoja säännöksiä kuin äitiysvapaan palkan maksamisessa.

2. Paikallisesti sovitaan menettelytavat ja kokonaissuunnitelman laatiminen vanhempainloman ja hoitovapaan käyttämisestä.

30 § Lääkärintarkastukset

Lakisääteiset terveystarkastukset

1. Toimihenkilön kuukausipalkkaa ei vähennetä siltä ajalta, jonka hän menettää työhön liittyvissä lakisääteisissä tai työnantajan määräämissä terveystarkastuksissa tai niihin liittyvissä matkoissa. Lakisääteisten terveystarkastusten osalta maksetaan matkakorvaukset työehtosopimuksen matkakorvauksia koskevien periaatteiden mukaisesti.

Muut lääkärintarkastukset

2. Kuukausipalkkaa ei vähennetä seuraavissa tapauksissa:

Kysymyksessä on sairastumis- tai tapaturmatapaus, jossa on välttämätöntä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen tai muissa sairastumis- tai tapaturmatapauksissa kuukausipalkkaa ei vähennetä, jos aikaa lääkärintarkastukseen ei ole saatavissa kohtuullisen ajan kuluessa työajan ulkopuolella.

3. Muihin lääkärintarkastuksiin rinnastetaan lääkärin määräämät laboratorio- ja röntgen-tutkimukset. Niihin rinnastetaan myös aikaisemmin todetun kroonisen sairauden hoidon määrittämiseksi suoritettu lääkärintarkastus.

4. Toimihenkilön on ilmoitettava lääkäriin menostaan etukäteen työnantajalle. Jos tämä ei ole mahdollista, on ilmoitus tehtävä välittömästi, kun se on mahdollista. Toimihenkilön on esitettävä selvitys lääkärintarkastuksesta, odotus- ja matka-ajoina sekä tarvittaessa myös siitä, ettei hän voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolelta.

31 § Suojavaatteet

1. Toimihenkilölle annetaan työskentelyolosuhteista riippuen asianmukainen suojavaateetus.

VUOSILOMA, TILAPÄINEN VAPAA, JOUSTOVAPAA

32 § Vuosiloma ja lomarahaa

1. Vuosilomaa ansaitaan, sitä kertyy, sen pituus, pitämisaikajako, jakaminen ja siirtäminen sekä vuosilomapalkan laskenta määräytyy vuosilomalain mukaan. Mikäli toimihenkilön työsuhde jatkuu välittömästi toimihenkilön ammattipätevyyttä hänen tehtävissään lisäävän opiskelun päätyttyä, luetaan työsuhteen kestoajaksi myös opiskelua edeltänyt työsuhdeajaksi ja opiskelun aikainen työsuhdeajaksi.

2. Vuosilomapalkka maksetaan normaaleina palkanmaksupäivinä, ellei paikallisesti toisin sovita.

3. Työnantajalla on tuotannollisista syistä oikeus antaa vuosiloman kesälomaosuudesta 18 lomapäivää ylittävä loman osa yhdenjaksoisena lomakauden ulkopuolella. Tämän loman osalta maksetaan kaksinkertainen lomarahaa.

4. Toimihenkilölle maksetaan lomarahana 50 prosenttia hänen vuosilomapalkastaan. Puolet lomarahasta maksetaan vuosilomapalkan yhteydessä ja puolet heti loman jälkeisenä yrityksen säännönmukaisena palkanmaksupäivänä. Lomarahaa laskettaessa voidaan käyttää vakiojakajana myös lukua 25, ellei paikallisista käytännöistä muuta johdu tai muusta sovita tai ole sovittu.

5. Lomarahaa maksetaan myös jo päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta maksettavan lomakorvauksen osalta, mikäli toistaiseksi voimassa oleva työsuhde päättyy muusta kuin toimihenkilöstä itsestään johtuvasta syystä tai määräaikainen työsuhde päättyy lomakautena. Eläkkeelle siirtyvälle toimihenkilölle maksetaan lomarahaa vuosilomakorvauksesta. Toimihenkilölle, joka suoritettuaan asevelvollisuuden palaa palvelusajan päätyttyä työhön, maksetaan lomarahaa siitä vuosilomakorvauksesta, joka hänelle maksettiin asepalvelukseen astuessaan.

6. Paikallisesti voidaan sopia toisin vuosilomalaisissa säädetystä lomakaudesta sekä lomarahaan maksuajankohdasta.

7. Mikäli toimihenkilö työnantajan aloitteesta suostuu keskeyttämään jo alkaneen vuosilomansa ja palaa tilapäisesti työhön, maksetaan tästä ylimääräisenä korvauksena kahdeksan tunnin palkka. Korvauksesta voidaan paikallisesti sopia toisin.

33 § Lyhyt tilapäinen loma

1. Toimihenkilön perheen piirissä sattuvan äkillisen sairaustapauksen tai läheisen omaisen kuoleman takia annetaan palkallinen lyhyt tilapäinen loma. Läheisellä omaisella tarkoitetaan puolisoa, omia tai puolison vanhempia, perheen lapsia sekä veljiä ja sisaria.

2. Lyhyttä tilapäistä lomaa annetaan myös yhteiskunnallisten luottamustehtävien hoitamista varten. Luottamustehtävässä toimivan toimihenkilön kuukausipalkkaa vähennetään siten, että hän yhdessä julkisyhteisöltä saamansa ansionmenetykskorvauksen kanssa saa kuukausipalkkansa.

3. Suositus: Kertausharjoitusten ajalta niihin määrätyle reserviläiselle maksetaan niin suuri osa palkasta, että huoltovelvollinen reserviläinen saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut ja ei-huoltovelvollinen 2/3 niistä.
4. STTK:n ja sen jäsenliittojen valtuustoihin ja hallituksiin kuuluville toimihenkilöille varataan mahdollisuus osallistua työaikana palkkaa alentamatta sellaisiin sanottujen elinten kokouksiin, joissa käsitellään työehtosopimusasioita. Toimihenkilöllä on oikeus osallistua liittojen välisiin työehtosopimusneuvotteluihin.
5. Toimihenkilöllä, jonka työsuhte on keskeytymättä jatkunut vähintään kolme kuukautta, on oikeus saada 50- ja 60-vuotispäivänään säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työvuoroluettelon mukaiseksi työpäiväkseen.

34 § Joustovapaa

1. Joustovapaasopimus on paikallinen sopimus, jossa rahakorvaus tai vapaa on sovittu annettavaksi palkallisena vapaana myöhemmin erikseen sovitavana ajankohtana. Joustovapaana pidettäväksi voidaan sopia lisä-, yli- ja säännöllisen työajan ulkopuolella tehdystä sunnuntaityöstä maksettu palkka, viikkolepokorvaus, lomarahä ja työajan lyhennysvapaa.
2. Joustovapaan pitämisaikakohdasta on sovittava. Muutoin menetellään vuosilomalain säästövapaata koskevien säännösten mukaisesti. Joustovapaalta ei makseta lomarahaa.

TYÖSUHTEEN EHDOT, ERITYINEN TYÖSUHDETURVA

35 § Työsuhteen ehtojen muuttaminen

1. Työsuhteen ehtoja voidaan muuttaa, jos siitä sovitaan. Jos asiasta ei voida sopia, työnantaja voi toteuttaa muutoksen, mikäli sille on irtisanomiseen oikeuttava peruste ja noudatetaan irtisanomisaikaa.
2. Toimihenkilö saatetaan siirtää toimihenkilöasemansa säilyttäen toiseen tehtävään. Jos se merkitsee huononnusta hänen etuihinsa, tulee tässäkin tapauksessa olla irtisanomisperuste ja noudattaa irtisanomisaikaa.

36 § Synnytyslomaan ja sairauteen liittyvä suoja

1. Työnantaja ei saa irtisanoa toimihenkilön työsopimusta raskauden johdosta. Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan toimihenkilön työsopimuksen, katsotaan irtisanominen johtuvan toimihenkilön raskaudesta, ellei työnantaja muuta perustetta näytä. Toimihenkilön on esitettävä selvitys raskaudestaan työnantajan sitä pyytessä. Työnantaja ei saa irtisanoa toimihenkilön työsopimusta äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainloman taikka hoitovapaan aikana eikä myöskään, saatuaan tietää toimihenkilön olevan raskaana tai käyttävän edellä mainittua oikeuttaan, päättymään sanotun loman taikka hoitovapaan alkaessa tai aikana.
2. Työnantajan tulee tarjota äitiysloman jälkeen työhön palaavalle toimihenkilölle, jos hänen poissaolonsa on kestänyt enintään 12 kuukautta, hänen ennen äitiysloman alkamista hoitamiaan tehtäviä. Mikäli tämä ei ole mahdollista, tulee työnantajan tarjota muita samantasoisia tehtäviä tai ellei näitä ole, muuta työtä. Tässä kappaleessa tarkoitetulla toimihenkilöllä on oikeus työnsaantiin ennen synnytysloman ajaksi työsuhteeseen otettua sijaista.
3. Toimihenkilön saadessa tämän sopimuksen mukaista sairasajan palkkaa, katsotaan irtisanominen kuitenkin toimitetuksi viimeistä palkallista sairauslomapäivää seuraavana päivänä. Tämä sääntö ei kuitenkaan ole voimassa silloin, jos yrityksen kaikki toimihenkilöt irtisanotaan yrityksen toiminnan lopettamisen takia tai jos toimihenkilö siirtyy vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle.

PAIKALLINEN SOPIMINEN JA NEUVOTTELUJÄRJESTYS

37 § Paikallinen sopiminen

1. Työehtosopimuksen tarkoittama paikallinen sopiminen on mahdollista työnantajan ja toimihenkilön kesken tai luottamusmiehen ja työnantajan kesken. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä toimihenkilöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa. Sopimuksen irtisanomisaika on kolme kuukautta, ellei toisin sovita. Sopimus solmitaan kirjallisena, jos sopijapuoli pyytää.
2. Paikallinen sopimus on työehtosopimuksen osa. Sitä sovelletaan senkin jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut. Tänä aikana ja kuukauden kuluessa uuden työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen voidaan määräajaksikin solmittu sopimus irtisanoa.

38 § Neuvottelujärjestys erimielisyyksien ratkaisemiseksi

1. Työsuhteisiin liittyvät kysymykset pyritään ratkaisemaan sovinnollisesti jo työpaikalla. Yhtä toimihenkilöä koskeva asia ratkaistaan ensi sijassa hänen ja hänen esimiehensä välillä. Luottamusmies ja työnantajan edustaja neuvottelevat asiasta aina esimiehen tai toimihenkilön pyynnöstä ja kun asia koskee useampaa toimihenkilöä tai on periaatteellinen ja laajakantoinen.
2. Luottamusmiehelle annetaan kaikki ne tiedot, joita tapauksen selvittäminen edellyttää. Yksityistä henkilöä koskevat terveyteen tai muutoin henkilöön liittyvät tiedot ovat luottamuksellisia. Salassapitovelvollisuus koskee myös yrityksen liiketoimintaan ja asiakassuhteisiin liittyviä sellaisia tietoja, jotka yleisen elämäkokemuksen mukaan ovat luottamuksellisia.

3. Jos työsuhteeseen liittyvä kysymys jää työpaikalla erimieliseksi, paikalliset osapuolet laativat yhdessä erimielisyyden kohteesta kirjallisen yhteenvedon, jolla asia jomman kumman osapuolen pyynnöstä siirretään heitä edustavien osallisliittojen ratkaistavaksi.

4. Jos liittojen neuvottelut eivät johda tulokseen ja asiassa on kysymys tämän sopimuksen tulkinnasta, voi liitto jättää asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

39 § Rinnakkaisopimuskielto

Osapuolet eivät tee tämän energiateollisuuden toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen soveltamispiirissä rinnakkaisopimuksia sekä myötävaikuttavat siihen, etteivät niitä tee myöskään muut.

Helsingissä, helmikuun 1. päivänä 2018.

ENERGIATEOLLISUUS RY

Jukka Leskelä

Kari Laaksonen

AMMATTILIITTO PRO RY

Jorma Malinen

Petteri Hyttinen

SUOMEN KONEPÄÄLLYSTÖLIITTO RY

Robert Nyman

Pertti Roti

YHTEISTOIMINTASOPIMUS

1 § Yleiset määräykset

1. Työpaikalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa Energiategollisuus ry:n jäsenyritystä, sen tuotantoyksikköä tai sitä vastaavaa toimintayksikköä.
2. Paikallisesti voidaan sopia yhteistoimintaelimestä, joka vastaa yhteistoimintalain, työsuojeluvalvontalain, työterveyshuollon ja tasa-arvolain mukaisista paikallisen toimielimen tehtävistä ja hoitaa kehittämistoimintaan liittyvät yhteistyötehtävät. Yhteistoimintaelimen kokoonpanossa otetaan huomioon tarvittava asiantuntemus ja ammatillinen monipuolisuus. Sopimisessa henkilöstöryhmiä edustavat tämän sopimuksen työpaikalla edustettuna olevat palkansaajaosapuolet.

2 § Luottamusmies

1. Työpaikan tähän sopimukseen sidottuihin järjestöihin kuuluvilla toimihenkilöillä on oikeus valita keskuudestaan yrityksen taloudellis-hallinnollisiin toimihenkilötehtäviin perehtynyt luottamusmies ja yrityksen tuotannollisiin toimihenkilötehtäviin perehtynyt luottamusmies sekä kummallekin varamiehet.
2. Varaluottamusmiehellä on luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet silloin, kun hän toimii varsinaisen luottamusmiehen sijaisena. Varamiehellä on sama koulutusoikeus kuin luottamusmiehellä.
3. Toimihenkilöryhmät voivat yhdessä paikallisesti sopia, että työpaikalle valitaan yksi luottamusmies ja hänelle varamies.
4. Paikallisesti voidaan sopia, että sama henkilö toimii sekä luottamusmiehenä että työsuojeluvaltuutettuna.

5. Vaalikelpoisia ja äänioikeutettuja vaalissa ovat kaikki työpaikan työsuhteessa olevat ja tähän sopimukseen sidottuihin järjestöihin kuuluvat toimihenkilöt. Valittaessa taloudellis-hallinnollisiin toimihenkilötehtäviin perehtynyttä luottamusmiestä vaaliin voivat osallistua teollisuustoimihenkilöt ja valittaessa yrityksen tuotannollisiin toimihenkilötehtäviin perehtynyttä luottamusmiestä tekniset toimihenkilöt, elleivät toimihenkilöryhmät yhdessä paikallisesti toisin sovi.

Vaalit suoritetaan työpaikalla siten, että menettely ei aiheuta kohtuutonta haittaa työnteolle ja että kaikille vaalikelpoisille varataan mahdollisuuksien mukaan tilaisuus osallistua vaaliin.

6. Valitut luottamusmiehet ilmoitetaan kirjallisesti työnantajalle, joka puolestaan ilmoittaa kirjallisesti luottamusmiehille työnantajan edustajat.

7. Työpaikalla, jossa työskentelee vähintään 150 tähän sopimukseen sidottuun järjestöön kuuluvaa toimihenkilöä ja jossa on selvästi määriteltäviä toiminnallisia kokonaisuuksia, on toimihenkilöillä oikeus valita tällaista varten osastoluottamusmies. Osastoluottamusmiehen edustamasta toiminnallisesta kokonaisuudesta sovitaan ennen osastoluottamusmiehen valintaa. Samalla on sovittava, missä asioissa ja missä laajuudessa hän neuvottelujärjestyksen mukaisesti edustaa toimihenkilöitä. Osastoluottamusmiehellä on luottamusmieskorvausta lukuun ottamatta samat oikeudet ja velvollisuudet kuin luottamusmiehellä. Toimihenkilöillä on kuitenkin oikeus valita osastoluottamusmiehiä vähintään yksi työpaikan jokaista alkavaa 40 toimihenkilöä kohti.

8. Suostumuksella luottamusmies voi edustaa vuokratyöntekijöitä käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välisissä asioissa.

3 § Vapautus työstä, luottamusmieskorvaus ja toimintaedellytykset

1. Tehtäviensä hoitamista varten luottamusmiehelle annetaan tarpeellinen vapautus työstään ottaen huomioon muun muassa henkilöstöryhmän koko, toiminnan luonne ja luottamusmiestehtävien määrä.

2. Luottamusmiehen kuukausipalkkaa ei vähennetä, kun hän neuvottelee työnantajan edustajien kanssa tai toimii muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

3. Kun hän toimii työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan hänelle ylityökorvaus tai muu sovittu korvaus.

4. Työnantaja maksaa luottamusmiehelle erillisen kuukausikorvauksen, jonka suuruus 1.4.2018 alkaen on:

Toimihenkilöiden lukumäärä 1. tammikuuta	Euroa/kk
5 – 9	76
10 – 24	120
25 – 50	159
51 – 100	225
101 – 200	268
201 – 400	316
401 – 600	354
yli 600	416

5. Milloin varaluottamusmies hoitaa luottamusmiehen tehtäviä, maksetaan korvaus hänelle.

6. Paikallisesti sovitaan luottamusmiestehtävän hoitamisen käytännön järjestelyistä.

4 § Työsuhdeturva

1. Luottamusmiestä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli tehtävään viimeksi valituksi tullessaan.

Luottamusmiehen ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä hänen toimialueellaan tapahtuvaa ansiokehitystä. Asiaa selvitetään työnantajan ja luottamusmiehen kesken vähintään kerran toimikaudessa.

Luottamusmiehelle tulee tarjota yhtäläiset mahdollisuudet ammattitaidon ylläpitämiseen kuin muillekin toimihenkilöille.

Työpaikalla, jolla on enemmän kuin 5 toimihenkilöä, ei luottamusmiestä tule ilman omaa suostumustaan siirtää sellaiseen matka- tai vuorotyöhön, joka olennaisesti vaikeuttaa luottamusmiestehtävien hoitamista.

2. Työstään pääosin vapautetun luottamusmiehen toimikauden päättyessä selvitetään yhteisesti ammatillisen koulutuksen tarve. Työnantaja järjestää tarvittavan koulutuksen.

3. Jos yrityksen työvoimaa lomautetaan tai irtisanoitaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei luottamusmiestä saa irtisanoa tai lomauttaa ellei tuotantoyksikön toimintaa ao. henkilöstöryhmän osalta keskeytetä kokonaan. Mikäli luottamusmiehen kanssa yhteisesti todetaan, ettei hänelle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Varaluottamusmiehen työsuhde voidaan irtisanoa tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä, kun merkittävä osa varaluottamusmiehen työtehtävistä päättyy eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön.

4. Luottamusmiehen työsopimus voidaan irtisanoa vain, kun työ kokonaan päättyy eikä voida järjestää muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä.

5. Luottamusmiehestä johtuvasta syystä ei häntä saa irtisanoa ilman niiden toimihenkilöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

6. Jos työnantaja irtisanoo pääluottamusmiehen varamiehen työsopimuksen tai lomauttaa hänet silloin, kun hän ei toimi pääluottamusmiehen sijaisena taikka hänellä ei muutoinkaan ole luottamusmiehen asemaa, katsotaan irtisanomisen tai lomauttamisen johtuneen työntekijän luottamustehtävästä, ellei työnantaja voi osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta.

7. Näitä työsuhdeturvamääräyksiä sovelletaan myös luottamusmieheshdokkaaseen, josta on ilmoitettu kirjallisesti työnantajalle. Ehdokassuoja alkaa aikaisintaan kolme kuukautta ennen luottamusmiehen toimikauden alkua ja päättyy vaalituloksen tultua todeksi. Luottamusmiehen työsuhdeturva alkaa, kun valittu on ilmoitettu työnantajalle ja päättyy kuusi kuukautta luottamusmiestehtävän päättymisen jälkeen.

8. Jos luottamusmiehen työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Milloin luottamusmiehen toimialueella säännöllisesti työskentelee yhteensä alle 20 työntekijää ja toimihenkilöä, on korvaus vähintään 4 ja enintään 24 kuukauden palkka.

9. Luottamusmiehen asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, luottamusmiehellä on oikeus edellä 7 kohdassa tarkoitettuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

TYÖSUOJELU

5 § Työsuojeluyhteistoiminta

1. Työsuojeluyhteistoimintasäännöksiä sovelletaan työpaikassa, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään 20 työntekijää ja toimihenkilöä. Työsuojeluvaltuutettu valitaan kuitenkin, kun työntekijöiden ja toimihenkilöiden lukumäärä on vähintään kymmenen.

2. Työpaikalla on työsuojelupäällikkö sekä toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutettu.

3. Työkykyä ylläpitävä toiminta hoidetaan paikallisesti sovittavalla tavalla yhteistyössä asiantuntijoiden kanssa.

6 § Työjärjestelyt, tehtäväkorvaus ja työsuhdeturva

1. Jos kaikkia henkilöstöryhmiä edustavan työsuojeluvaltuutetun työ vaikeuttaa työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista, pyritään hänelle järjestämään muuta työtä. Järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.

2. Luottamusmiehiä koskevia määräyksiä työstä vapautuksesta, palkan maksamisesta vapautuksen ajalta, säännöllisen työajan ulkopuolella suoritettujen tehtävien korvaamisesta, toimintaedellytyksistä, ansiokehityksestä, työsuhdeturvasta ja asemasta liikkeen luovutuksessa sovelletaan vastaavasti työsuojeluvaltuutettuun.

3. Jos työsuojeluvaltuutetun työstä vapauttamisesta ei ole paikallisesti sovittu, lasketaan vapautus 1.4.1986 lukien voimassa olleen toimialakohtaisen kertoimen (0,156) mukaan.

4. Työnantaja maksaa työsuojeluvaltuutetulle erillisen kuukausikorvauksen, jonka suuruus 1.4.2018 alkaen on:

Edustamien toimihenkilöiden määrä	Euroa / kk
10 – 75	38
76 – 150	58
151 – 250	76
251-	95

Korvausta ei makseta samanaikaisesti luottamusmieskorvauksen kanssa.

KOULUTUS

7 § Toimihenkilöiden ammatillinen koulutus

1. Toimihenkilön osallistuessa työaikana ammatilliseen koulutukseen, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset eikä palkkaa vähennetä. Kuukausipalkalla tarkoitetaan peruspalkkaa mahdollisine kiinteine kuukausikorvauksineen.
2. Työnantajan järjestäessä koulutusta työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset mutta koulutusajalta ei makseta palkkaa. Koulutuksesta keskeytymättömässä kolmivuorotyössä on sovittu erikseen.
3. Työajan ulkopuolella koulutusmatkoihin käytetystä ajasta ei makseta palkkaa. Matkakustannusten korvaukset määräytyvät työehtosopimuksen mukaisesti.

8 § Työnantajan ja toimihenkilöiden yhteinen koulutus

1. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti ja se korvataan kuten ammatillinen koulutus.

9 § Toimihenkilöiden ay-koulutus

1. Luottamusmiehillä ja työsuojeluyhteistoiminnassa toimivilla toimihenkilöiden edustajilla, mukaan lukien työsuojelutoimikunnan tai muun työsuojeluyhteistointaelimen jäsenet, on oikeus osallistua liittojen hyväksymään koulutukseen, ellei se aiheuta tuntuvaa haittaa yrityksen toiminnalle. Ilmoitus osallistumisesta on tehtävä mahdollisimman varhain. Työnantaja ilmoittaa hyvissä ajoin ennen kurssin alkua esteestä, jonka jälkeen pyritään yhteisesti selvittämään muu kurssiajankohta.

2. Työnantaja maksaa koulutuksen ajalta palkan luottamusmiehille enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluyhteistoiminnassa toimiville toimihenkilöiden edustajille enintään 2 viikon ajalta.

3. Osallisiiton jäsenyhdistyksen puheenjohtajalle maksetaan palkka edellä olevan mukaisesti edellyttäen, että yrityksessä on vähintään 100 tämän sopimuksen piiriin kuuluvaa toimihenkilöä ja jäsenyhdistyksessä vähintään 50 jäsentä.

4. Lisäksi maksetaan palkallisilta kurssipäiviltä ateriakorvaus.

5. Työnantaja maksaa korvaukset henkilölle vain kerran samansisältöisestä koulutustilaisuudesta.

TIEDOTUS JA KOKOONTUMISOIKEUS

10 § Yleismääräykset

1. Työnantaja ilmoittaa luottamusmiehelle mahdollisimman aikaisessa vaiheessa toimihenkilöitä välittömästi tai välillisesti koskevista asioista. Yrityksen liiketoimintaan ja asiakassuhteisiin liittyvät tiedot ovat luottamuksellisia. Tietoja ei tule luovuttaa ulkopuolisten yritysten luottamushenkilöille eikä niitä saa muutoinkaan levittää.

11 § Työnantajan tiedotettavat asiat

Luottamusmiehelle annetaan asioiden hoidon kannalta tarpeelliset tiedot.

1. Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

- a) Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.
- b) Vähintään kaksi kertaa tilivuoden aikana selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkyvät.

- c) Vuosittain henkilöstösuunnitelma, joka sisältää arviot henkilöstön määrässä, laadussa ja asemassa odotettavissa olevista muutoksista.

2. Yrityksen tulee antaa viipymättä olennaiset muutokset kaikissa edellä mainituissa tiedoissa.

3. Yrityksen tilinpäätöstiedot annetaan henkilöstön edustajille pyydettyä kirjallisena.

4. Luottamusmiehellä on oikeus saada kerran vuodessa tiedot toimialueensa toimihenkilöiden nimistä, työsuhteen alkamisajasta sekä yksiköstä. Luottamusmiehelle tulee ilmoittaa aiemmin hänen toimialueelleen kuuluneen toimen siirtymisestä työehtosopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle. Luottamusmiehelle annetaan pyynnöstä tieto määräaikaisen työ sopimuksen perusteesta.

5. Toimihenkilötilaston palkkaerittelyt annetaan luottamusmiehelle kirjallisesti heti tilaston valmistuttua. Keskimääräisiä kuukausiansiotietoja ei anneta kolmea henkilöä pienemmistä ryhmistä.

6. Luottamusmiehelle on oikeus perehtyä toimialueellaan yrityksen palkkaus- ja palkanlaskentajärjestelmiin sekä hätä- ja ylityöstä ja niistä maksetusta korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.

7. Luottamusmiehelle annetaan myös muut asioiden hoidon kannalta tarpeelliset tiedot.

8. Luottamusmiehelle annetaan pyydettyä kirjallinen tieto toimihenkilön palkasta, sen rakenteesta, palkkaluokasta ja toimenkuvasta asianomaisen henkilön kirjallisella suostumuksella.

12 § Toimihenkilöiden kokoontumis- ja tiedotusoikeus

1. Toimihenkilöillä on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovitussa tilassa kokouksia työsuhteasioissa ja jakaa jäsenilleen tiedotteita. Menettelytavat ja työpaikan ulkopuolisten henkilöiden osallistuminen kokouksiin sovitaan paikallisesti.

13 § Ulkopuolisen työvoiman käyttö

1. Työnantaja tiedottaa alihankinnasta tai työvoiman vuokrauksesta etukäteen tämän sopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle, tai jos sellaista ei ole, työsuojeluvaltuutetulle. Asiasta ilmoitettaessa on selvitettävä käytettävän työvoiman suunniteltu määrä, yrityksen yksilöintitiedot ja sopimuksen arvioitu kesto. Jos tämä ei ole työn kiireellisyyden tai muun senkaltaisen syyn takia mahdollista, voidaan tiedottaminen tehdä näissä poikkeustilanteissa myös jälkikäteen viivytyksettä.

2. Mikäli ulkopuolista työvoimaa käytettäessä syntyy perusteltua epäselvyyttä siitä, täyttääkö ulkopuolista työvoimaa toimittava yritys lakisääteiset tai työehtosopimukseen perustuvat velvoitteensa, tarkastellaan tilannetta yhdessä luottamusmiehen kanssa ja tarvittaessa ryhdytään yhdessä sovittuihin toimenpiteisiin asian tarkemmaksi selvittämiseksi. Mahdollisten jatkotoimien tarve todetaan paikallisesti.

3. Ennen kuin työnantaja ulkoistaa liikkeenluovutuksella tämän sopimuksen tarkoittamaa työtä, tulee asia käsitellä yhdessä luottamusmiehen kanssa tavoitteena, etteivät luovutuksen seurauksena siirtyvän henkilöstön työsuhteen ehdot kokonaisuutena ottaen heikkene, jos vastaan ottavassa yrityksessä lain perusteella sovelletaan muuta kuin tätä työehtosopimusta. Tästä menettelystä voidaan sopia paikallisesti toisin.

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

1 § Soveltamisala

1. Sopimusta sovelletaan työnantajan tai toimihenkilön irtisanoessa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen ja työnantajan lomauttaessa toimihenkilön sekä irtisanomista ja lomauttamista koskeviin menettelytapoihin.

2 § Irtisanomisen perusteet

1. Työnantaja ei saa irtisanoa toimihenkilön työsopimusta eikä lomauttaa toimihenkilöä ilman työsopimuslain mukaista perustetta.

2. Taloudellisin tai tuotannollisin perustein irtisanottaessa tai lomautettaessa toimenpiteet kohdistetaan mahdollisuuksien mukaan viimeksi yrityksen toiminnalle tärkeisiin ja erikoistehtäviin tarvittaviin sekä työnantajansa työssä osan työkyvystään menettäneisiin toimihenkilöihin. Lisäksi kiinnitetään huomiota työsuhteen kesto aikaan ja huoltovelvollisuuden määrään.

3 § Irtisanomisen toimittaminen

1. Irtisanominen on toimitettava kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut työnantajan tietoon.

4 § Toimihenkilön kuuleminen

1. Ennen irtisanomisen toimittamista työnantajan on varattava toimihenkilölle mahdollisuus tulla kuulluksi irtisanomisen perusteesta. Toimihenkilöllä on oikeus käyttää avustajaa.

2. Taloudellisin tai tuotannollisin perustein irtisanottaessa tai lomautettaessa tulee ottaa huomioon yhteistoimintalain säännökset.

5 § Irtisanomisesta ilmoittaminen työsopimuksen osapuolille

1. Irtisanomisilmoitus toimitetaan kirjallisesti ja siitä tulee ilmetä työsopimuksen päättymispäivä sekä työnantajan irtisanoessa irtisanomisperuste.
2. Jos henkilökohtainen tiedoksianto ei ole mahdollinen, ilmoitus voidaan lähettää postitse. Postitse lähetetty irtisanomisilmoitus katsotaan toimitetuksi seitsemäntenä päivänä postittamisesta.
3. Toimihenkilön ollessa vuosilomalla tai vähintään kahden viikon työajan tasoittamisvapaalla irtisanomisaika alkaa vapaan päättymisestä.

6 § Irtisanomisesta ja lomauttamisesta ilmoittaminen luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaisille

1. Taloudellisella tai tuotannollisella perusteella tapahtuvasta irtisanomisesta tai lomauttamisesta ilmoitetaan luottamusmiehelle heti, kun toimenpiteen välttämättömyys on tullut työnantajan tietoon ja viimeistään, kun toimenpiteestä ilmoitetaan toimihenkilölle.
2. Jos toimenpide kohdistuu vähintään kymmeneen toimihenkilöön, siitä on ilmoitettava myös työvoimaviranomaiselle.

7 § Ilmoitusajat

1. Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

työsuhteen kesto	irtisanomisaika
enintään 1 vuoden	14 vrk
yli 1 mutta enintään 4 vuotta	1 kk
yli 4 mutta enintään 8 vuotta	2 kk
yli 8 mutta enintään 12 vuotta	4 kk
yli 12 vuotta	6 kk

2. Toimihenkilön on irtisanoessaan työsopimuksensa noudatettava 14 vuorokauden pituista irtisanomisaikaa. Työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä yli 5 vuotta irtisanomisaika on yksi kuukausi.

3. Lomautusilmoitusaika on 14 vuorokautta.

Paikallisesti voidaan sopia ilmoitusajasta toisin.

8 § Ilmoitusajan palkka

1. Työnantaja maksaa täyden palkan irtisanomis- ja lomautusilmoitusajalta.

2. Jos toimihenkilö ei noudata irtisanomisaikaa, työnantaja saa pidättää kertakaikkisena korvauksena laiminlyödyn irtisanomisajan tai sen osan palkan määrän työsopimuslain mukaisesti.

9 § Lomautuksen peruuttaminen ja siirtäminen

1. Jos lomautusilmoitusaikana ilmaantuu työtä, työnantaja voi peruuttaa lomautuksen ennen sen alkamista.
2. Jos lomautusilmoitusaikana ilmaantuva työ on tilapäistä, lomautusta voidaan siirtää ilman uutta lomautusilmoitusta kerran enintään työn keston verran.

10 § Korvaus perusteettomasta irtisanomisesta

Toimihenkilöstä johtuvasta syystä irtisanottaessa työnantaja on velvollinen maksamaan korvausta perusteettomasta irtisanomisesta vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkan. Korvauksen määrään vaikuttavat vahingon määrä ja menettelytavat työsuhdetta päätettäessä. Vahingonkorvauksen lisäksi työnantajaa ei voida tuomita hyvityssakkoon menettelytapamääräysten rikkomisesta.

11 § Takaisinottaminen

1. Milloin työnantaja on irtisanonut työsopimuksen taloudellisista tai tuotannollisista syistä ja tarvitsee neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä työvoimaa samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, työnantajan tulee tiedustella paikalliselta työvoimaviranomaiselta, onko entisiä toimihenkilöitä etsimässä työtä. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.
2. Myönteisessä tapauksessa työnantajan tulee tarjota työtä ensisijassa näille työnhakijoille.

TYÖAIKAPANKKI

1 Käsite ja tarkoitus

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

Pöytäkirjamerkintä: *Työaikapankin osatekijöiksi sovittujen erien antamista koskevat aika- ja muut rajoitteet syrjäytyvät työaikapankkisopimuksella. Työaikapankin tarkoituksena on tukea yrityksen tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä toimihenkilöiden yksilöllisten työaikatarpeiden huomioon ottamista.*

2 Työaikapankin käyttöönotto

Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta työpaikalla ja yksityiskohdista sovitaan paikallisesti luottamusmiehen ja työnantajan välillä kirjallisesti. Sopimuksessa on sovittava ainakin seuraavista asioista:

- keitä sopimus koskee
- työaikasaldon säästämistä- ja lainaamisrajoista (-40 / +160)
- osatekijöistä, joista työaikapankki muodostuu
- työaikapankkivapaan pitämistä koskevista menettelytavoista sekä ilmoitusajoista
- periaatteista, miten jo sovittua pankkivapaata voi siirtää

- miten järjestelmään liiytään ja erotaan
- työsuhteen päättymistilanteet ja työaikapankin käyttäminen
- henkilökuntaeduista pankkivapaalla
- toimivuuden tarkastelusta ja järjestelmän muuttamisesta tai sen irtisanomisesta
- työaikasaldojen tasaamisesta työsuhteen päättymistilanteessa

Soveltamisohje: *Osatekijöiksi suositellaan sovittavan sellaisia työehtosopimuksen ja työaikalain mukaisia tekijöitä tai työehtosopimuksen ja vuosilomalain mukaisia vapaisiin liittyviä tekijöitä, joista sopimalla voidaan tehokkaasti toteuttaa työaikapankin tarkoitusta. Tällaisia tekijöitä ovat mm. työaikalain osatekijät, työajan lyhennysvapaat, säästövapaat, vapaana annettavaksi sovittu lomarahaa tai sen osa sekä tulos-, bonus- tai voittopalkkio.*

3 Työaikapankkeja koskevat määräykset energia-alan toimihenkilösopimuksen piirissä

- työaikapankissa olevan ajan käyttämisestä tai lainaamisesta on sovittava henkilön ja työnantajan välillä
- toimihenkilölle maksetaan pankkivapaan ajalta säännöllisen työajan palkka luontoisetuineen vapaan pitämisaikana voimassa olevan palkan mukaisesti
- milloin toimihenkilön palkka koostuu osin provisiosta tai myyntiin perustuvista lisäansioista, pankkivapaan ajalta maksetaan kuitenkin keskituntiansio laskettuna kolmen (3) edellisen kuukauden keskimääräisestä provisiosta
- työaikapankkivapaa on aina työssäolon veroinen päivä
- työkyvyttömyys siirtää sovittua työaikapankkivapaata ja uudesta vapaan ajankohdasta sovitaan työnantajan ja toimihenkilön välillä
- työaikapankkitalletusten määrä on oltava vähintään kuukausittain todennettavissa
- työnantaja voi erityisestä syystä osoittaa pankkivapaata yhdenjaksoisesti enintään 30 % työaikapankin kokonaissaldosta, mikäli se estää tuotannollisista tai taloudellisista syistä annettavan lomautuksen. Ilmoitusaika on neljä viikkoa.

- luottamusmiehellä on oikeus saada tutustua työpaikalla työaikapankin sisältöön ja saldomääriin
- luottamusmiehellä on perustellusta syystä oikeus sopia työnantajan kanssa säästämis- ja lainaamisrajoista toisin

4 Työaikapankkisopimuksen irtisanominen

Työaikapankkisopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta, ellei paikallisesti toisin sovita. Työaikapankkisopimus on työehtosopimuksen tarkoittama paikallinen sopimus.

5 Pöytäkirjan soveltaminen

Tällä pöytäkirjalla ei muuteta yrityksissä käytössä olevia työaikapankkeihin liittyviä käytäntöjä eikä paikallisia taikka työsopimuksen taseisia sopimuksia.

PÖYTÄKIRJA OPISKELIJOIDEN JA NUORTEN TYÖLLISTÄMISEDELLYTYSTEN PARANTAMISEKSI

1. Harjoittelijoihin ja ns. kesätyöntekijöihin ei sovelleta työehtosopimusta vähimmäispalkkoja koskevalta osalta. Muilta osin sovelletaan työehtosopimuksen määräyksiä.

Harjoittelijoilla tarkoitetaan henkilöitä, jotka opiskelevat ammatillisessa oppilaitoksessa, teknillisessä - tai muussa opistossa, ammattikorkeakoulussa, korkeakoulussa tai teknisessä korkeakoulussa ja ovat työssä näiden lukukausien väliaikoina tai hankkivat koulutuksen aikana tutkinnon edellyttämää työkokemusta silloin kun se tapahtuu työsuhteessa. Tätä määräystä ei sovelleta toimihenkilöön, jolla on tehtävän edellyttämä pätevyyskirja (esim. alikonemestarin pätevyyskirja).

Kesätyöntekijöillä (ovat työsuhteessa 15.5. – 15.9. välisenä aikana) tarkoitetaan puolestaan koululaisia tai muissa kuin alan oppilaitoksissa opiskelevia alle 25-vuotiaita henkilöitä.

Oppisopimusoppilaat, jotka ovat täyttäneet 15 vuotta, ovat työehtosopimuksen alaisia siten, että peruskoulutuksessa ensimmäisen vuoden aikana ao. vähimmäispalkkaa sovelletaan 40 %:lla alennettuna, peruskoulutuksen toisen vuoden aikana 25 %:lla alennettuna ja peruskoulutuksen loppuvuosien aikana 15 %:lla alennettuna. Lisäkoulutuksen ja erikoistumisen aikana sovelletaan ennen tätä koulutusta sovellettua palkkaryhmää.

2. Työvoiman vähentämisjärjestystä ja takaisinottovelvollisuutta koskevat määräykset eivät koske tutkintoon liittyvää pakollista työharjoittelua. Edellytyksenä on, että työnantaja ja luottamusmies yhdessä toteavat, että työharjoittelu ei vaikuta muiden toimihenkilöiden työsuhteisiin eikä työehtoihin.

3. ”Tutustu työelämään ja tienaa” -kesäharjoitteluohjelman peruskoululaisen, kymppiluokkalaisen, ammattistartilaisen tai lukiolaisen ohjelman mukainen kahden viikon tai kymmenen työpäivän pituinen työsuhde voidaan sijoittaa ajalle 1.6. – 31.8. Työsuhteesta maksetaan kertakaikkisena palkkana 345 € vuonna 2018 ja 350 € vuonna 2019. Palkka sisältää tutustumisjaksolta kertyneen lomakorvauksen. Työehtosopimuksen palkkamääräyksiä ei sovelleta niihin työsuhteisiin, jotka perustuvat ohjelmaan. Lukuun ottamatta säännöllisen työajan pituutta heihin ei myöskään sovelleta työehtosopimuksen työaikaa koskevia määräyksiä.

**ENERGIATEOLLISUUS RY
AMMATTILIITTO PRO RY
SUOMEN KONEPÄÄLLYSTÖLIITTO SKL RY
JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY
TEKNIikka JA TERVEYS KTN RY
JULKIS- JA YKSITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO JYTY RY**

EDUNVALVONTA JA LUOTTAMUSMIESTEN VALINTA ENERGIA-ALAN TOIMIHENKILÖTEHTÄVISSÄ

Energia-alaa edustavat Energiateollisuus, Ammattiliitto Pro ja Suomen Konepäällystöliitto neuvottelevat alan toimihenkilöiden työehtosopimuksen. Työehtosopimuksen muutoksista 1.2.2018 saavutettu neuvottelutulos on hyväksytty sopijaosapuolten päättävissä elimissä.

Uusi sopimuskausi alkaa 1.2.2018 ja päättyy 31.1.2020.

Energiateollisuus ry, Ammattiliitto Pro ja Suomen Konepäällystöliitto ovat sopineet, että JHL, KTN ja JYTY voivat jälkikäteen liittyä Ammattiliitto PRO:n ja Suomen Konepäällystöliiton allekirjoittamaan energiategollisuuden toimihenkilösopimukseen. Tämän jälkeen JHL, KTN ja JYTY ovat liittyneet työehtosopimukseen tällä liityntäpöytäkirjalla.

Edellä mainitut liitot ovat sopineet erillisellä pöytäkirjalla energiategollisuuden toimihenkilöiden luottamusmiesten valintaoikeudesta.

Helsinki 1.3.2018

**ENERGIATEOLLISUUS RY
AMMATTILIITTO PRO RY
SUOMEN KONEPÄÄLLYSTÖLIITTO SKL RY
JULKISTEN HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY
TEKNIikka JA TERVEYS KTN RY
JULKIS JA YKSITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO JYTY RY**

