

Osapuolet ovat saaneet aikaan seuraavan neuvottelutuloksen:

PUUSEPÄNTEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 2007 - 2010 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

1 SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Työehtosopimuskausi alkaa 22.10.2007 ja päättyy 31.1.2010

2 PALKKOJEN KOROTTAMINEN

Vuosi 2007

Yleiskorotus

Palkkoja korotetaan sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 22.10.2007 tai lähinnä sen jälkeen yleiskorotuksella, jonka suuruus on 33 senttiä kuitenkin vähintään 3,4 %

Työpaikkakohtainen erä

1.12.2007 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta työntekijöiden palkkojen korottamiseen käytetään yritys- tai työpaikkakohtainen erä, jonka suuruus on 0,5 % keskimääräisestä keskituntiansiosta kerrottuna yrityksen tai toimipaikan työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden lukumäärällä.

Työpaikkakohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta sekä tuottavuuden kehittämistä yrityksissä. Erän käytöstä ja jakoperusteista neuvotellaan paikallisesti. Jos erän käytöstä ei päästä yksimielisyyteen, jaetaan puolet siitä prosentuaalisena yleiskorotuksena ja puolet jakaa työnantaja edellä mainittuja periaatteita noudattaen. Luottamusmiehen on voitava paikallisesti varmistaa työnantajan erän jakaminen. Ellei luottamusmiestä ole työpaikalle valittu, työnantaja selvittää henkilöstölle miten erä on käytetty.

Vuosi 2008

Yleiskorotus

Palkkoja korotetaan sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.10.2008 tai lähinnä sen jälkeen yleiskorotuksella, jonka suuruus on 2,3 %

Työpaikkakohtainen erä

1.10.2008 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta työntekijöiden palkkojen korottamiseen käytetään yritys- tai työpaikkakohtainen erä, jonka suuruus on

0,6 % keskimääräisestä keskituntiansiosta kerrottuna yrityksen tai toimipaikan työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden lukumäärällä.

Työpaikkakohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta sekä tuottavuuden kehittämistä yrityksissä. Erän käytöstä ja jakoperusteista neuvotellaan paikallisesti. Jos erän käytöstä ei päästä yksimielisyyteen, jaetaan puolet siitä prosentuaalisena yleiskorotuksena ja puolet jakaa työnantaja edellä mainittuja periaatteita noudattaen. Luottamusmiehen on voitava paikallisesti varmistaa työnantajan erän jakaminen. Ellei luottamusmiestä ole työpaikalle valittu, työnantaja selvittää henkilöstölle miten erä on käytetty.

Vuosi 2009

Yleiskorotus

Palkkoja korotetaan sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.5.2009 tai lähinnä sen jälkeen yleiskorotuksella, jonka suuruus on 22 senttiä, kuitenkin vähintään 2,0 %

Työpaikkakohtainen erä

1.5.2009 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta työntekijöiden palkkojen korottamiseen käytetään yritys- tai työpaikkakohtainen erä, jonka suuruus on 0,6 % keskimääräisestä keskituntiansiosta kerrottuna yrityksen tai toimipaikan työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden lukumäärällä.

Työpaikkakohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta sekä tuottavuuden kehittämistä yrityksissä. Erän käytöstä ja jakoperusteista neuvotellaan paikallisesti. Jos erän käytöstä ei päästä yksimielisyyteen, jaetaan puolet siitä prosentuaalisena yleiskorotuksena ja puolet jakaa työnantaja edellä mainittuja periaatteita noudattaen. Luottamusmiehen on voitava paikallisesti varmistaa työnantajan erän jakaminen. Ellei luottamusmiestä ole työpaikalle valittu, työnantaja selvittää henkilöstölle miten erä on käytetty.

3 TYÖKOHTAISET AIKAPALKAT

Työehtosopimuksen 10 §:n mukaisia työkohtaisia aikapalkkoja korotetaan

- 22.10.2007 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta siten, että pr 1 palkkaa (II pkl) korotetaan 33 sentillä taulukon suhteet säilyttäen
- 1.10.2008 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta pyöristämättömistä luvuista 2,5 %:lla
- ja 1.5.2009 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta pr 1 palkkaa (II pkl) korotetaan 22 sentillä taulukon suhteet säilyttäen.

4 OPPISOPIMUSOPPILAAT

Oppisopimusoppilaiden palkkoja korotetaan 22.10.2007 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 3,9 %:lla, 1.10.2008 tai lähinnä sen jälkeen alkavan

palkanmaksukauden alusta 2,9 %:lla ja 1.5.2009 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,6 %:lla.

5 VUOROLISÄT JA SAIRAUSAJAN PALKKA

Työehtosopimuksen mukaisia vuorolisiä, lauantailisää, olosuhde- ja keskeytymättömän kolmivuorotyön lisää korotetaan 22.10.2007 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 3,9 %:lla, 1.10.2008 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,9 %:lla ja 1.5.2009 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,6 %:lla.

Sairausajan palkan laskentaa muutetaan 1.10.2008 lukien siten, että vuorotyölisät eivät vaikuta sairausajan palkkaan. Tämä muutos toteutetaan liittojen myöhemmin sopimalla kustannusneutraalilla tavalla korottamalla ilta- ja yövuorolisiä. Kunnes tästä on sovittu, sairausajan palkan laskennassa sovelletaan seuraavaa poistuvaa tes-määräystä: Vakituisesti vuorotyössä oleville työntekijöille maksetaan sairausajalta vuorotyölisää sen mukaisena kuin työntekijä olisi sitä saanut työssä ollessaan.

6 MATKAKUSTANNUSTEN KORVAUKSET

Työehtosopimuksen 17 §:n mukaiset matkakustannusten korvaukset ja niiden perusteet määräytyvät sopimuskauden aikana valtion virkaehtosopimuksen niitä koskevien päätösten mukaisesti.

7 LUOTTAMUSMIEHET

TT-SAK yleissopimuksen 4. luvun 1. kohdan 7. kappaleen tarkoittamana korvauksena pääluottamusmiehelle maksetaan korvausta seuraavasti:

Työpaikan työntekijäin	1.11.2007 lukien
lukumäärä	€/kk
alle 20	+ 9,4 %
21 - 50	
51 - 100	
101 - 150	
151 - 250	
251 - 350	
351 - 450	
451	

8 TUOTTAVUUDEN KEHITTÄMINEN

Osapuolet sitoutuvat jatkuvan neuvottelun periaatteella kehittämään aktiivisesti työehtosopimusta sopimuskaudella tuottavuutta ja ansioiden kehittymistä edistävään suuntaan.

Liitot ryhtyvät yhteistyössä edistämään sellaisia hyviä työaikakäytäntöjä, joilla tuetaan yritysten tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä työntekijöiden yksilöllisten työaikatarpeiden huomioon ottamista.

Työaikojen järjestäminen tarpeiden mukaan onnistuu parhaiten, kun työajan käyttö suunnitellaan ja toteutetaan yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön kesken riippumatta siitä, voidaanko työaikajärjestely toimeenpanna työnantajan päätöksin vai edellyttääkö se paikallista sopimista.

Tämän tavoitteen tueksi liitot asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on mahdollisten muiden osapuolten myöhemmin määrittelemien tehtävien lisäksi:

- 1) Edistää joustavien työaikakäytäntöjen (esimerkiksi keskimääräinen säännöllinen työaika, työaikapankki, erilaiset vuosilomajärjestelyt) käyttöönottoa
- 2) Selvittää mahdollisuuksia kehittää työehtosopimusta tuottavuutta edistävään suuntaan.
- 3) Selvittää mahdollisuuksia yhden ylityökäsitteen käyttöönottamiseen paikallisesti sopien.
- 4) Selvittää, tulisiko työehtosopimuksessa mahdollistaa työpaikkakohtaiset kokeilut uudentyyppisistä, osapuolten yhteisen edun mukaisista työaikajärjestelyistä. Paikallisesti sopien näissä kokeiluissa voidaan poiketa työehtosopimuksen työaikamääräyksistä. Osapuolten on kuitenkin kaikissa tapauksissa noudatettava ehdottomia työaikalain säännöksiä.
- 5) Osana selvitystyötä työryhmä voi antaa nimetyille työpaikoille pilotointitarkoituksessa oikeuden 3- ja 4-kohdassa mainittuihin työpaikkakohtaisiin kokeiluihin ja yhden ylityökäsitteen kokeiluun työryhmän määrittämässä rajoissa.
- 6) Selvittää ja tekee esityksiä henkilöstön osaamisen, työhyvinvoinnin, työssä jaksamisen ja työympäristötoiminnan kehittämisen vaikutuksista työn tuottavuuden myönteiselle kehitykselle.
- 7) Selvittää ja tekee esityksiä, jotka edistävät ja tukevat erilaisten palkkarakenteiden ja ansioiden kehittymistä, esimerkiksi
 - ohjeistaa suorituspalkkauksen käyttöönottoa
 - yksinkertaistaa ja helpottaa työn vaatavuuden määrittelyä ja uusien palkkarakenteiden käyttöönottoa

- paikallisen sopimisen tukeminen yhteisellä ohjeistuksella ja koulutuksella
- paikkakuntakalleusluokituksesta luopuminen kustannusneutraalisti ja yhden taulukon käyttöönoton valmistelu
- selvittää palkkausjärjestelmän uudistamistarpeita
- selvittää palvelusvuosisäijärjestelmän tarpeellisuutta ja toimivuutta ja mahdollisuuksia siirtää palvelusvuosisät kustannusneutraalisti palkkoihin

Työryhmään nimitetään 3 - 4 jäsentä työnantajapuolelta ja 3 - 4 jäsentä palkansaajapuolelta siten, että työryhmässä on sekä liittojen että kentän edustus.

Kehittämis- ja valmistelutyö toteutetaan sopimuskauden aikana, mutta liitot sitoutuvat 31.12.2008 mennessä päättämään, onko käytettävissä olevien kokemusten ja muun valmistelun perusteella mahdollista sopia tarvittavista muutoksista voimassaolevaan työehtosopimukseen.

9 TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET JA KUUKAUSIPALKKAUS

Työehtosopimuksen työaikamääräykset on uudistettu ja työajanlyhentämispöytäkirjat on siirretty tekstin osaksi. Lisäksi työehtosopimukseen on lisätty työaikapankkiperiaatteet sekä uusi liite kuukausipalkkamääräyksistä.

Aika ja paikka edellä mainitut.

PUUSEPÄNTEOLLISUUS RY

PUU- JA ERITYISALOJEN LIITTO

TEKSTIMUUTOKSET TYÖEHTOSOPIMUKSEEN

6 §

Säännöllinen työaika

6.1 Yksi- ja kaksivuorotyö

6.1.1 Työajan pituus

Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 6 viikon pituisena ajanjaksona keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa.

Keskimääräinen työaika on vuonna 2007 36,2 tuntia viikossa, vuonna 2008 36,6 tuntia viikossa, vuonna 2009 36,4 tuntia viikossa ja 2010 36,6 tuntia viikossa.

Tämä keskimääräinen viikkotyöaika on saatu siten, että STK:n ja SAK:n välillä 28.3.1984 ja 15.3.1986 solmittujen sopimusten edellyttämät työajan lyhennykset on muutettu kalenterivuotta koskevaksi keskimääräiseksi viikkotyöajaksi. Tällöin myös arkipyhät sekä juhannus ja jouluaatto tasaavat viikkotyöajan mainittuun määrään kalenterivuoden aikana.

6.1.2 Työajan lyhentäminen

Työaikaa lyhennetään niissä työaikamuodoissa, joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa. Lisäksi edellytetään, että työntekijällä on työehtosopimuksen mukaan enintään 30 arkipäivän vuosiloma ja vuotuista työaikaa muutoin lyhentävät ainoastaan kirkolliset juhlapyhät, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, uudenvuodenpäivä ja vapunpäivä.

Työajan lyhennyksen piiriin kuuluvien työntekijöiden työaikaa lyhennetään enintään 100 tuntia vuodessa. Työajan lyhennyksen määrästä vähennetään muut kuin edellisessä kappaleessa mainitut vuotuista työaikaa lyhentävät sopimukseen tai käytäntöön perustuvat vuosilomajärjestelyt tai vuosittain säännöllisesti toistuvat ylimääräiset vapaapäivät.

Työntekijälle annetaan neljäsosa vuotuisesta työajan lyhennyksestä vuosineljännestä kohti edellyttäen, että työntekijä työskentelee asianomaisen vuosineljänneksen mahdollisista työpäivistä yli puolet.

Vapaata annetaan vapaapäivinä tai lyhentämällä työvuoron pituutta. Työvuoron pituuden on oltava kuitenkin vähintään 6 tuntia, ellei paikallisesti toisin sovita. Vapaan ajankohdasta on työnantajan ilmoitettava hyvissä ajoin, kuitenkin vähintään 7 vuorokautta aikaisemmin.

Mikäli vapaata ei ole pidetty kyseisen kalenterivuoden aikana, on se annettava viimeistään seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä. Jos vapaata ei ole kalenterivuoden aikana pidetty, paikallisesti voidaan sopia myös siitä, ettei vapaata pidetä.

Työntekijän siirtyessä pois yksi- tai kaksivuorotyöstä katsotaan hänen saaneen vapaansa ennen siirtymistään, vaikkei vapaata hänelle tosiasiallisesti olisi annettukaan. Sama sääntö koskee myös työsuhteen päättymistä.

Sairasta työntekijää ei saa määrätä pitämään vapaata, ellei ilmoitusta vapaan antamisesta ole annettu ennen sairastumista tai työntekijä ole tervehtynyt ennen vapaan alkamista.

Työstä poissaolevan työntekijän katsotaan kuitenkin saaneen vapaata, vaikkei poissaolevalle ole siitä erikseen ilmoitettu, kun koko tehdas, sen työsasto tai työryhmä johon työntekijä kuuluu, on tässä sopimuksessa tarkoitettua vapaata pitänyt edellyttäen, että hän muutoin on ollut siihen oikeutettu.

6.1.3 Työajan lyhentämiskorvaus

Työajan lyhentämiseen oikeutetulle maksetaan työajan lyhennyskorvausta siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta tekemältään säännölliseltä tunnilta korvauksen, jonka suuruus on 5,9 % työntekijän työehtosopimuksen 13 §:n 1 kohdan mukaisesta keskituntiansiosta.

Yrityksissä, joissa ei ole käytössä prosentuaalinen työajan lyhennyskorvaus, maksetaan helatorstaiviikon palkanmaksun yhteydessä 8 tunnin ylimääräinen palkka.

6.2 Keskeytyvä kolmivuorotyö

6.2.1 Työajan pituus

Säännöllinen työaika on 8 tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 36,6 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona. Säännöllinen keskimääräinen vuotuinen työaika on niiden työntekijöiden osalta, joilla on oikeus 30 päivän vuosilomaan 1708 tuntia vuodessa. Loppiaisen ollessa lauantaina tai sunnuntaina, on keskimääräinen vuotuinen työaika kuitenkin 1716 tuntia vuodessa.

Työajan lyhennys keskimäärin 36,6 tuntiin viikossa toteutetaan siten, että ennakolta laaditaan työvuorokaavio enintään vuoden ajaksi siten, että se täyttää työehtosopimus-, vuosiloma- ym. seisokkien jälkeen edellä mainitut työaika koskevat periaatteet.

Mikäli työvuorokaavio laaditaan vuotta lyhyemmäksi ajaksi, saadaan kyseisen ajanjakson säännöllinen työaika kertomalla ajanjaksoon sisältyvien työviikkojen lukumäärä 36,6:lla.

6.2.2 Työajan lyhentämiskorvaus

Työajan lyhentämisestä aiheutuva ansionmenetys korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta tekemältään säännölliseltä tunnilta korvauksen, jonka suuruus on 7,8 % työntekijän työehtosopimuksen 13 §:n mukaisesta keskituntiansiosta.

6.3 Keskeytymätön kolmivuorotyö

Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 35 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona.

Säännöllinen keskimääräinen vuotuinen työaika on niiden työntekijöiden osalta, joilla on oikeus 30 päivän vuosilomaan 1632 tuntia vuodessa. Loppiaisena ollessa lauantaina tai sunnuntaina, on keskimääräinen vuotuinen työaika kuitenkin 1640 tuntia vuodessa.

Työvuorojärjestelmä laaditaan enintään vuoden ajaksi siten, että se täyttää työehtosopimus-, vuosiloma- ym. seisojien jälkeen edellä mainitut työaika koskevat periaatteet.

Työajan lyhentämisestä aiheutuva ansionmenetys korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta tekemältään säännölliseltä tunnilta korvauksen, jonka suuruus on 14,8 % työntekijän työehtosopimuksen 13 §:n mukaisesta keskituntiansiosta. Laskettaessa korvauksen suuruutta, otetaan työehtosopimuksen 13 §:stä poiketen huomioon vuoro- ja olosuhdelisät, mutta ei yli- eikä sunnuntaityökorotuksia ym. niihin verrattavia korotuksia ja lisiä. Sunnuntaina tehdyiltä säännöllisiltä työvuorokaavion mukaisilta työtunneilta ansaitaan 14,8 %:n korvaus kaksinkertaisena.

6.4 Yleiset määräykset

6.4.1 Työajan lyhentäminen

Työajan lyhentäminen ja siitä maksettavat korvaukset perustuvat STK:n ja SAK:n väliseen sopimukseen 15.3.1986.

Työajan lyhentämiskorvaukset koskevat myös työnantajan korvaamaa matkustamis- ja koulutusaikaa säännöllisen työajan osalta ja sitä aikaa, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

Työajan lyhentämiskorvausta ei oteta huomioon laskettaessa työehtosopimuksen 13 §:n mukaista keskituntiansiota.

Ellei paikallisesti ole sovittu maksuajankohdasta toisin, työajan lyhentämiskorvaus maksetaan palkkakaussittain palkanmaksun yhteydessä.

6.4.2 Vuorotyö

Vuorotyössä tulee vuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään kolmen viikon pituisen ajanjaksoin muuttua. Työntekijää voidaan kuitenkin, milloin niin sovitaan, pitää työssä jatkuvasti myös samassa vuorossa, ei kuitenkaan yövuorossa.

6.4.3 Viikon vapaapäivät ja arkipyhäviikot

Tavoitteena pidetään, että työntekijällä on viikon aikana sunnuntain lisäksi toinenkin vapaapäivä. Jos toiseksi vapaapäiväksi määrätään kiinteä

viikonpäivä, tulee sen olla lauantai. Jos toinen vapaapäivä on liikkuva, tulee sen ilmetä etukäteen laaditusta työtuntijärjestelmästä ja olla mikäli mahdollista lauantai tai maanantai.

Arkipyhäviikolla on arkipyhä päivätyössä ja keskeytyvässä vuorotyössä viikon toinen vapaapäivä. Arkipyhäviikolla on arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton ja lauantain säännöllinen työaika 8 tuntia. Pääsiäislauantai, juhannus- ja jouluaatto sekä uudenvuoden-, loppiais-, vapun-, helatorstai- ja itsenäisyyspäiväviikon lauantai sekä joulun ja pääsiäisen jälkeinen lauantai ovat kuitenkin vapaapäiviä, elleivät tuotannon tekniset syyt muuta vaadi.

Uudenvuoden- ja vapunaattoina on säännöllinen kokonaistyöaika keskeytyvässä kolmivuorotyössä enintään 12 tuntia ja muissa työaikamuodoissa 8 tuntia. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että työaika kaksi- ja kolmivuorotyössä mainittuina aattoina on 4 tuntia työvuoroa kohti.

6.4.4 Vuorokausilepo

Työaikalain 29 §:ssä säädetyn lisäksi voidaan vuorokausilepoa tilapäisesti enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan lyhentää. Lepojen on kuitenkin oltava vähintään viisi tuntia. Työntekijälle on annettava lyhennetyin vuorokausilevon korvaavat lepoajat mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuitenkin yhden kuukauden kuluessa.

6.4.5 Työtuntijärjestelmän muuttaminen

Työtuntijärjestelmän pysyväksi tarkoitetusta muutoksesta ilmoitetaan hyvissä ajoin, kuitenkin vähintään 7 vuorokautta aikaisemmin ja tilapäiseksi tarkoitetusta muutoksesta vähintään 2 vuorokautta ennen, ellei kysymyksessä ole hätätyö, korjaustöiden kiireellisyys tai muu siihen verrattava pakollinen syy. Muutos katsotaan tilapäiseksi, kun se on tarkoitettu kestäväksi 2 viikkoa tai sitä lyhyemmän ajan.

6.4.6 Työviikon ja -vuorokauden vaihtuminen

Työviikko alkaa maanantaina. Sekä arki- että pyhävuorokausi samoin kuin itsenäisyyspäivävuorokausi lasketaan klo 6:sta klo 6:een, ellei paikallisesti toisin sovita.

6.4.7 Työajan alkaminen ja päättyminen sekä tauot

Säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä tarpeelliset tauot määrää työnantaja lain ja tämän työehtosopimuksen rajoissa.

Työaika lasketaan siitä, kun kone käynnistetään tai työ aloitetaan, siihen, kun kone pysäytetään tai työ lopetetaan, kuitenkin siten, että tarpeelliset aloittamis- ja lopettamistyöt sekä mahdollinen työnjako luetaan työaikaan. Sellaisessa vuorotyössä, jossa koneen jatkuva käynti on tarpeellinen, tulee työn vuorojen vaihtuessa jatkua keskeytyksettä.

Tauko lasketaan vastaavasti siitä, kun kone pysäytetään tai työ keskeytetään, siihen, kun työntekijä on työpaikallaan valmiina uudelleen aloittamaan työnsä. Työn keskeytymisen välttämiseksi voidaan tauot vuorottaa. Järjestelyissä on huomioitava, ettei tauko sijoitu yhtä tuntia lähemmäksi työvuoron alkamista eikä päättymistä.

Työntekijöille myönnetään kaksi kertaa päivässä kymmenen minuutin virkistystauko. Virkistystauko luetaan työaikaan. Virkistystauon aikana ei saa poistua tehdasalueelta. Muut tauot eivät ole sallittuja.

Päivätyönä tehtävässä huoltotyössä sijoitetaan tauot tuotannon vaatimusten mukaisesti työnjohdon kulloinkin määräämiksi ajankohdiksi. Vuorotyössä määräytyvät huoltotyötä tekevien tauot työn kulun mukaisesti.

Päivätyössä myönnetään työntekijöille tunnin pituinen lepotauko. Työneuvoston luvalla tai paikallisesti sopien voidaan myös päivätyössä noudattaa puolen tunnin pituista lepoaikaa siten, että työntekijät saavat sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta.

Ellei paikallisesti toisin sovita, kaksivuorotyössä myönnetään työntekijöille puolen tunnin lepotauko, jonka aikana he saavat esteettömästi poistua työpaikalta.

Kolmivuorotyössä ei työntekijöillä ole ruokailutaukoa, vaan varataan heille tilaisuus ruokailuun työn aikana. Mikäli työntekijä on sidottu työhönsä niin, ettei tämä ole mahdollista, varataan hänelle 15 minuutin ruokailutauko.

6.4.8 Työajan tarkkailu

Työnantaja on oikeutettu järjestämään työajan tarkkailun. Järjestelyn tulee olla sellainen, ettei se aiheuta työntekijöille turhaa ajanhukkaa.

6.4.9 Seisokkiajat

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työskenteleville työntekijöille järjestetään vapautusta työstä uuden vuoden, pääsiäisen, vapun, helluntain, juhannuksen ja joulun alla seuraavasti:

- viisi työvuoroa alkaen uuden vuoden aattona klo 14;
- kaksitoista työvuoroa alkaen pitkäperjantain aamuna klo 6;
- viisi työvuoroa alkaen vapunaattona klo 14;
- kolme vuoroa alkaen helluntaipäivän aamuna klo 6;
- yhdeksän työvuoroa alkaen juhannusaattona klo 6;
- yhdeksän työvuoroa alkaen jouluaattona klo 6;

Paikallisesti voidaan kuitenkin ao. työntekijän kanssa sopia työstä myös edellä mainittuina aikoina.

Työskentelyä ei kuitenkaan keskeytetä höyrykattilahuoneissa, voimalaitoksissa ja niihin verrattavissa osastoissa, joiden keskeytymätön käynti teknisistä syistä on ehdottoman välttämätöntä.

6.4.10 Aloittamis- ja lopettamistyöt

Jotta tuotanto voisi jatkua koko säännöllisen työajan, voidaan välttämättömiin aloittamis- ja lopettamistöihin tarvittavat työntekijät, kuten voimakoneenhoitajat, lämmittäjät, rasvaajat, puhdistajat ym. sekä näille tarvittavat aputyöntekijät määrätä aloittamaan työnsä ennen varsinaisen työajan alkamista tai lopettamaan työnsä varsinaisen työajan päättymisen jälkeen.

6.5 Joustavat työaikajärjestelyt

Työajan sijoittamisella voidaan merkittävästi edistää työpaikan koneiden, laitteiden ja muiden voimavarojen hyväksikäyttöä samoin kuin työntekijöiden työaikaa koskevien toivomusten toteutumista.

Työaikajärjestelyt voivat tarvittaessa vaihdella esim. vuoden eri aikoina, tuotanto-osastoittain, kone- tai työntekijäryhmittäin samankin työpaikan eri osastoilla.

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

Paikallisesti voidaan muun muassa sopia:

- 1 Säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäispituus
- 2 Työajan tasoittumisjakson pituus
- 3 Työvuorokauden ja työviikon alkaminen
- 4 Vuorokautisen työajan lepoaika
- 5 Työtuntijärjestelmän muuttaminen
- 6 Virkistystauot

6.5.1 Keskimääräinen säännöllinen työaika

Keskimääräistä säännöllistä työaikaa voidaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä noudattaen sopia käytettäväksi yksi- ja kaksivuorotyössä siten, että työaika enintään vuoden aikana tasoittuu työehtosopimuksen mukaisiin vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismääriin. Keskimääräistä työaikaa käytettäessä laaditaan tasoittumisjaksoksi työtuntijärjestelmä, jossa on mainittu aika, milloin työ alkaa ja päättyy.

Ellei paikallisesti ole edellisen kohdan mukaisesti sovittu työajan järjestämisestä, voi työnantaja tuotannollisen tilanteen niin edellyttäessä pidentää tilapäisesti vuorokautisen säännöllisen työajan enintään 10 tuntiin ja

viikoittaisen työajan enintään 50 tuntiin. Tällöin työnantajan tulee laatia työaikalain 34 §:n mukainen työajan tasoittumisjärjestelmä, jonka aikana työaika tasoittuu keskimäärin 40 tuntiin viikossa.

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

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

Keskimääräistä työaikaä käytettäessä ylityötä on työ, jota tehdään em. työtuntijärjestelmän mukaisten säännöllisten työtuntien lisäksi, ei kuitenkaan siltä osin kun työaika on lyhyempi kuin keskimäärin 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

6.5.2 Työaikapankki

Paikallisesti voidaan sopia työaikapankkijärjestelmästä liitteenä olevien periaatteiden mukaisesti.

6.5.3 Ylityön enimmäismäärät

Ylitöiden enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään yksinomaan kalenterivuotta.

Kalenterivuoden sijasta voidaan tarkastelujaksoksi sopia paikallisesti vuoden pituinen ajanjakso, joka alkaa siitä palkanmaksukaudesta, jolta palkka maksetaan lähinnä kalenterivuoden vaihtumisen jälkeen.

6.5.4 Yötyö

Yötyötä saadaan teettää työaikalain 26 §:n säännöksiä noudattaen tai sopimalla paikallisesti.

11 §

uusi 7. kappale

Työntekijälle, joka hyväksyttävästi suorittaa alan ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon, maksetaan tutkinnon suorittamisesta seuraavan palkanmaksun yhteydessä ammattitutkintopalkkio, jonka suuruus on ammattitutkinnosta 250 euroa ja erikoisammattitutkinnosta 350 euroa.

Edellytyksenä palkkion maksamiselle on, että työntekijä on ollut yhtiön palveluksessa tutkinnon aloittamishetkellä.

12 §

Viimeinen kappale (uusi)

Tulos-, voitto- tai vastaavat palkkiot, jotka maksetaan harvemmin kuin palkkakaussittain ovat työnantajan määräysvallan piirissä ja eivät ole työehtosopimuksen tarkoittamia suorituspalkkoja.

13 §

Palkkausta koskevia erityismääräyksiä

13.1 Keskituntiansio

Keskituntiansiolla tarkoitetaan tässä työehtosopimuksessa päättynyttä palkanmaksukautta edeltäneen palkanmaksukauden säännölliseltä työajalta saatua keskimääräistä tuntiansiota ilman vuorotyö- ym. lisiä.

13.2 Siirtoajan palkka

Aikapalkalla työskentelevien työntekijöiden palkkaukseen sovelletaan heidän vakinaista aikapalkkaansa myös tilapäisten siirtojen ajalta, kuitenkin korkeintaan kahden viikon ajalta.

Kun pääasiassa suorituspalkalla työskentelevä työntekijä tilapäisesti siirretään työhön, jota suoritetaan aikatyönä, maksetaan hänelle tuntipalkkaa, joka on vähintään 85 % työntekijän säännölliseltä työajalta saadusta keskimääräisestä tuntiansiosta ilman vuorotyö- ym. lisiä, kuitenkin vähintään sovitun palkkaryhmän mukainen palkka. Edellä mainittu aikapalkka määritellään kahdesti vuodessa.

14 §

Ylityö- ym. korvaukset

14.1 Vuorokautinen ylityö

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla korotettu palkka sekä seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

14.2 Viikoittainen ylityö

Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla korotettu palkka sekä seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Kun viikoittaista ylityötä on maksettu 8 tunnilta, korvataan sen jälkeen työviikon muut ylityöt 100 % korotetulla palkalla, ellei kyse ole 14.3 §:n mukaisesta ajasta.

Työ, joka ylittää yksi- ja kaksivuorotyössä lyhennysviikon säännöllisen viikkotyöajan, korvataan siten kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

Kolmivuorotyössä ja jatkuvissa työaikamuodoissa katsotaan viikoittaiseksi ylityöksi ne tunnit, jotka kullakin kalenteriviikolla ylittävät työtuntijärjestelmässä asianomaisen viikon säännölliseksi työajaksi vahvistetun työmäärän, ellei ole sovittu näiden ylityötuntien korvaamisesta vastaavalla vapaa-ajalla.

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työskentelevien työntekijöiden 6.4.9 §:ssä mainittuina seisokkiaikoina suorittama työ katsotaan viikoittaiseksi ylityöksi.

Mikäli työntekijällä vuosiloman taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuneen lomautuksen, työnantajan määräyksestä tehdyn matkan, sovitun koulutuksen tai reserviharjoituksen takia ei ole työviikon työtuntijärjestelmän mukaisina työpäivinä ollut mahdollisuutta tehdä työtä niin monta tuntia, että se vastaisi hänen säännöllistä viikoittaista työaikaansa ja hän tekee työtä työtuntijärjestelmän mukaisina vapaapäivinä, maksetaan vapaapäivänä tehdyistä työtunneista korotettu palkka siten, kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

Mikäli työntekijä työskentelee uudenvuoden-, loppiais-, vapun-, helatorstai- ja itsenäisyyspäiväviikon lauantaina tai joulun ja pääsiäisen jälkeisenä lauantaina, maksetaan sanottuna päivänä tehdystä työstä korotettu palkka kuten viikkoylityöstä.

14.3 Eräiden aattopäivien korotettu palkka

Milloin työntekijän ja työnantajan keskinäisellä sopimuksella työskennellään pääsiäislauantaina, juhannus- tai jouluaattona, maksetaan työstä kahdellasadalla (200) prosentilla korotettu palkka.

Milloin vapun- ja uudenvuoden aattopäivinä säännöllinen työaika on sovittu 4 tunniksi, ylityötä laskettaessa mainitut päivät huomioidaan niin kuin ne olisivat olleet 8-tuntisia.

14.4 Yöylityö

Kello 22 ja 6 välisenä aikana tehdystä ylityöstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

14.5 Hälytysluontoinen työ

Milloin työntekijä kutsutaan hänen poistuttuaan jo työpaikaltaan hälytysluontoiseen työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolelta, maksetaan hänelle vähintään yhden tunnin työpalkka sekä ylityökorvaus, milloin työ on ylityötä. Tämän lisäksi maksetaan erityisenä hälytysrahana kahden tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus.

14.6 Työ poikkeuksellisissa olosuhteissa, keskeytymättömässä kolmivuorotyössä, vuorotyössä sekä ilta- ja yötyö

14.6.1 Poikkeuksellisissa olosuhteissa maksetaan olosuhdelisää, joka on 17 senttiä tunnilta.

Huom.

Lisän suuruus on 1.10.2008 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 19 senttiä tunnilta.

Jatkuvasti poikkeuksellisissa olosuhteissa työskenteleville työntekijöille maksetaan em. lisä vain mikäli olosuhteita ei ole huomioitu tuntipalkkaa tai urakkahinnoittelua määrättäessä. Lisä suositellaan sisällytettäväksi palkkaperusteisiin ja palkkoihin.

Tilapäisesti poikkeuksellisissa olosuhteissa työskenteleville työntekijöille em. lisä maksetaan erillisenä.

Mikäli työntekijä työskentelee vain osan työajastaan poikkeuksellisissa olosuhteissa maksetaan em. lisä vastaavalta ajalta tai huomioidaan se muussa muodossa hänen palkkauksessaan.

14.6.2 Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä maksetaan työntekijöille erilliskorvauksena 8 senttiä tunnilta ja 9 senttiä tunnilta 1.10.2008 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

14.6.3 Vuorotyössä maksetaan vuorotyölisää iltavuorossa 86 senttiä tunnilta ja yövuorossa 160 senttiä tunnilta.

Iltavuorolisä on 1.10.2008 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 89 senttiä tunnilta ja 1.5.2009 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 91 senttiä tunnilta.

Huom.

Yövuorolisä on 1.10.2008 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 165 senttiä tunnilta ja 1.5.2009 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 170 senttiä tunnilta.

Vuorotyöntekijälle maksetaan ylityön ajalta sen vuoron mukainen vuorotyölisä, jonka aikana ylityö tehdään.

14.6.4 Työstä, joka ei ole vuoro-, yli- eikä hätätyötä, mutta jota tehdään työpaikalla käytännössä olevasta säännöllisestä työajasta poiketen (ilta- ja yötyöt), maksetaan korotusta seuraavasti:

- kun työ tehdään klo 16-22 välillä, maksetaan näiltä tunneilta vuorotyön iltavuorolisää vastaava korvaus,

- kun työ tehdään klo 22-6 välillä, maksetaan näiltä tunneilta vuorotyön yövuoron lisää vastaava korvaus.

14.6.5 Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä, jatkuvassa kaksi- tai yksivuorotyössä sekä työaikamuodoissa 3/6, 2/6 ja 1/6 työskentelevälle työntekijälle maksetaan kultakin lauantaiyövuorokauden aikana tekemältään säännöllisen työajan tunnilta erillinen lisä, jonka suuruus on 146 senttiä.

Huom.

Lisän suuruus on 1.10.2008 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 151 senttiä ja 1.5.2009 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 155 senttiä tunnilta.

Tätä lisää ei oteta huomioon työehtosopimuksen 13 §:n mukaista keskituntiansiota laskettaessa.

14.7 Arkipyhäkorvaus

Muuksi viikonpäiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuvilta jouluaatolta, uudenvuodenpäivältä, loppiaiselta, pitkäperjantailta, toiselta pääsiäispäivältä, vapunpäivältä, helatorstailta ja juhannusaatolta maksetaan työntekijälle arkipyhäkorvauksena keskituntiansio 8 tunnilta.

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

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

- vuosiloman ajaksi
- ajalle, jolta työntekijälle maksetaan sairausajan palkkaa
- 18 §:n 6. kohdassa tarkoitetun lapsen sairaudesta johtuvan palkallisen poissaolon ajaksi
- taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuvan enintään 2 viikkoa arkipyhää ennen kestäneen lomautuksen ajaksi.

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

Jos itsenäisyyspäivä osuu työntekijän työpäiväksi, maksetaan palkka itsenäisyyspäivälain mukaan.

14.8 Sunnuntaikorotus arkipyhinä

Mikäli helatorstaiviikon tai muun arkipyhäviikon työtuntijärjestelmä päivä- tai kaksivuorotyössä muutetaan palkansaajan esityksestä siten, että helatorstai tai muu arkipyhä on työpäivä ja viikon lauantai on vapaapäivä, helatorstailta tai em. arkipyhältä ei makseta sunnuntaityökorotusta.

14.9 Viikoittaisen vapaan korvaaminen

Työskentely työaikalain edellyttämänä viikoittaisena vapaa-aikana korvataan työaikalain 32 §:n mukaisesti.

16 §

Työvälinekorvaus

1. kohta muutetaan seuraavasti:

Puusepät, kirvesmiehet ja verhoilijat, jotka jatkuvassa työsuhteessa joutuvat käyttämään omia työvälineitään, saavat siitä palkan lisäksi korvausta neljännesvuosittain seuraavasti:

Kirvesmiehet ja puusepät	Verhoilijat
50 euroa	40 euroa

18 §

kohdan 1 soveltamisohje muutetaan seuraavasti:

Työntekijän kyvyttömyys työntekoon todetaan ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin lääkärintodistuksella. Muun lääkärin kuin työterveyslääkärin ja paikallisesti sopien terveydenhoitajan todistus työkyvyttömyydestä riittää sairausajan palkan maksamiselle, tapauksissa joissa hoidon kiireellisyyden, työterveyslääkärin kaukaisen sijainnin, vastaanottoajan soveltumattomuuden, erikoislääkärin tutkimuksen tarpeellisuuden, matkatyön tai muun perustellun syyn vuoksi työterveyslääkärin käyttö ei ole mahdollista. Jos sairauden laatu tai muu vastaava syy estää lääkärintodistuksen hankkimisen sairauden alkaessa, on se hankittava välittömästi esteen poistuttua.

kohta 5 (poistetaan sairausajan lisiä koskeva määräys)

19 §

Vuosiloma

Kirjataan työehtosopimukseen 25.4.2005 sovitut tes-muutokset

Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain mukaan. Tuotannollisen tilanteen niin edellyttäessä 18 lomapäivää ylittävältä osalta kesäloma voidaan paikallisesti sopia pidettäväksi yhdessä jaksossa 1.4. - 31.12. Edellä mainitulla tavalla sovittaessa lomanosan siirtämisestä tulee samalla sopia myös siirrosta

aiheutuvasta mahdollisesta korvauksesta. Työntekijän esittäessä loman siirtämistä tai jakamista menetellään vuosilomalain mukaisesti.

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus lasketaan noudattaen keskusjärjestöjen välillä 21.3.2005 allekirjoitettua lomapalkkasopimusta.

Uusi 2. kohdan viimeinen kappale

Mikäli kesäloma tai osa siitä on työnantajan aloitteesta siirretty lomakauden ulkopuolelle ja työsuhde päättyy muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä, työntekijälle maksetaan lomarahaa lopputilin yhteydessä.

Uusi 3. kohta

Yksi- ja kaksivuorotyössä työajanlyhennyspäivät luetaan työssäolopäivien veroisiksi päiviksi vuosilomaa ansaittaessa.

Kolmivuorotyössä työtuntijärjestelmän mukaiset vapaapäivät luetaan työssäolopäivien veroisiksi päiviksi noudattamalla vuosilomalain 7 §:n 1. momentin sisältämää laskentatapaa.

22 §

Erinäiset korvaukset

Kohta 5

Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta palkkaa 13.1 §:n mukaisesti siten, että työntekijä saa vähennettynä valtion maksamalla reserviläispalkalla täydet palkkaedut.

23 §

Työturvallisuus

Kohta 3 (uusi)

Työsuojeluvaltuutettujen ja valittujen asiamiesten toimikausi on kaksi vuotta, ellei paikallisesti toisin sovita.

27 §

Erimielisyyksien sovittelu

uusi 2. kohta

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhteen päättämiseen liittyvistä riidoista työnantajan on ilman viivytystä ilmoitettava työnantajaliitolle, jonka on saatettava asia työntekijäliiton tietoon. Liittojen on ilman viivytystä selvitettävä

paikallisten osapuolten myötävaikutuksella työsuhteen päättämiseen liittyvät taustat.

Liittojen on viikon kuluessa selvitystyön päättymisestä käsiteltävä luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhteen päättämiseen liittyvät erimielisyydet liittojen välisessä neuvottelussa ja esitettävä omat kantansa asiassa. Liittojen kannat saatetaan tiedoksi työnantajalle.

28 §

Jatkuva neuvottelumenettely ja paikallinen sopiminen

(lisäys)

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

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

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

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

Useissa työehtosopimusmääräyksissä mainittu paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko luottamusmiehen ja työnantajan kesken tai työnantajan ja työntekijän kesken.

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

Sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi osapuoli sitä pyytää.

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

Liite

Työaikapankkijärjestelmä

Osapuolet suosittelevat työaikapankin käyttämistä silloin, kun on tarvetta työaikajoustoihin.

Työaikapankin keskeisenä tarkoituksena on mahdollistaa työn tekeminen joustavasti yrityksen ja henkilöstön tarpeiden mukaan.

1 Järjestelmän käyttöönotto

Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta sovitaan paikallisesti. Sopimus on tehtävä kirjallisesti. Tällöin tulee sopia myös rajat, joiden puitteissa työaikasaldo voi vaihdella. Samoin tulee sopia, voiko työaikasaldo olla negatiivinen.

Työaikapankkiin voidaan siirtää säännöllisen työajan tasauserien lisäksi myös muita eriä siten kuin paikallisesti sovitaan.

Tehdyistä ylitöistä pankkiin voidaan siirtää perusosa tai korotusosa tai molemmat ylityön osat.

2 Vapaiden antaminen

Pankkiin kertyneiden vapaiden pitämisestä sovitaan paikallisesti. Työnantaja voi kuitenkin 14 päivän ilmoitusaikaa noudattaen ilmoittaa vapaiden antamisen ajankohdan.

Vapaat annetaan ensisijaisesti kokonaisina päivinä. Pidetyt vapaat luetaan työssäolopäivien veroisiksi päiviksi vuosilomaa ansaittaessa.

Kertyneet vapaat on annettava 52 viikon aikana pankkiin siirrosta. Ellei niitä ole annettu, korvataan ne tämän työehtosopimuksen periaatteiden mukaisesti.

3 Palkanmaksu

Työaikapankkijärjestelmässä olevan vapaan palkkaperuste sovitaan paikallisesti.

4 Sairaus

Jos synnytyksestä, sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa ennen sovittua pankkivapaan pitämistä, ei pankkivapaa kulu. Jos työkyvyttömyys alkaa pankkivapaan aikana ja jatkuu yhtäjaksoisesti yli seitsemän kalenteripäivää, tämän ajan ylittävää osaa työkyvyttömyysajasta ei pidetä pankkivapaana, jos työntekijä pyytää sitä ilman aiheetonta viivytystä. Työntekijän on työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

5 Työsuhteen päättyminen

Työsuhteen päättyessä maksetaan työaikapankkiin kertyneiltä pitämättömiltä vapailta yksinkertainen palkka, ellei paikallisesti toisin sovita.

6 Työaikapankkijärjestelmän lakkaaminen

Sovittaessa työaikapankin käyttöönotosta tulee sopia myös sopimuksen irtisanomisajasta tai määräajasta.

Järjestelmästä luovuttaessa maksetaan työaikapankkiin kertyneiltä pitämättömiltä vapailta yksinkertainen palkka, ellei paikallisesti toisin sovita. Paikallisesti sovitaan ajankohta, johon mennessä työnantaja maksaa yksinkertaisen palkan kertyneiltä, mutta pitämättömiltä pankkivapailta.

Niin ikään sovitaan vastaavanlainen siirtymäaika, jonka kuluessa työntekijät maksavat tai korvaavat lainatut työaikasaldot.

Liite

MÄÄRÄYKSET PALKANMAKSUSTA KUUKAUSIPALKKANA

1 §

Soveltamisala

Paikallisesti voidaan sopia palkkojen määrittämisestä kuukausipalkkoina. Tällöin noudatetaan tämän sopimuksen määräyksiä, ellei paikallisesti toisin sovita. Näitä määräyksiä ei sovelleta aikaisemmin tehtyihin paikallisiin sopimuksiin, elleivät osapuolet nimenomaisesti siitä sovi.

2 §

Osa-aikaiset

Työajan ollessa lyhyempi kuin työehtosopimuksen mukainen säännöllinen työaika, työkohtaiset kuukausipalkat määräytyvät työajan suhteessa työehtosopimuksen mukaiseen työaikaan. Tämän sopimuksen mukaisen tuntijakajan asemesta jakajana käytetään keskimääräistä sovittua työaikaa kuukaudessa.

3 §

Työkohtaiset kuukausipalkat

Työkohtaiset kuukausipalkat (euroa/kk) ovat seuraavat:

- pr 1... ____euroa/kk, jne. **[lasketaan taulukkopalkoista sovitulla 1- ja 2-vuorotyön kertoimella]**

Kuukausipalkka sisältää työajanlyhennyskorvauksen ja arkipyhäkorvauksen.

4 §

Ylityö- ja sunnuntaipalkan laskenta

Laskettaessa ylityöstä maksettavaa korotettua palkkaa tai sunnuntaikorotusta on peruspalkka laskettava siten, että kuukausipalkka luontoisetuineen jaetaan luvulla 169. Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä tehdyn ylityön palkkaa laskettaessa käytetään kuukausipalkan jakajana lukua 161 ja keskeytyvässä kolmivuorotyössä lukua 168.

Peruspalkkaa laskettaessa tulee kuukausipalkan lisäksi ottaa huomioon tuotantopalkkiot, mutta ei vuorotyölisää, säännöllisestä sunnuntaityöstä

maksettavaa korvausta eikä tilapäisluontoisia poikkeuksellisia korvauksia, kuten ylityö- ja sunnuntaityökorotuksia.

5 §

Sairausajan palkka

Sairausajan palkka maksetaan allekirjoituspöytäkirjan 5 kohdan mukaisin periaattein.

6 §

Osa-ajan palkka

- Osa-ajan palkka maksetaan esimerkiksi silloin, kun työsuhde alkaa tai päättyy muuna ajankohtana kuin palkanmaksukauden alussa tai lopussa taikka milloin työntekijä on ollut poissa työstä eikä työnantaja ole velvollinen maksamaan poissaoloajalta palkkaa. Osa-ajan palkkaa sovelletaan myös laskettaessa matka-ajan palkka.
- Laskettaessa osa-ajalta maksettavan palkan suuruutta, saadaan tunnilta/päivältä maksettava palkka jakamalla kuukausipalkka asianomaiseen kuukauteen sisältyvien työtuntijärjestelmän mukaisten säännöllisten työtuntien/-päivien lukumäärällä. Poissaolo voidaan myös korvata vastaavalla määrällä työtunteja.

Poissaolopäivän tai -tunnin palkka vaihtelee joka kuukausi asianomaiseen kuukauteen sisältyvien työpäivien tai työtuntien mukaan:

Kuukausityöaika 2007- 2010 (riippuu sopimuskauden pituudesta)

2007	Työpäiviä	Tunteja
Lokakuu	23	184
Marraskuu	22	176
Joulukuu	18	144

2008	Työpäiviä	Tunteja
Tammikuu	22	176
Helmikuu	21	168
Maaliskuu	19	152
Huhtikuu	22	176
Toukokuu	21	168
Kesäkuu	20	160
Heinäkuu	23	184
Elokuu	21	168
Syyskuu	22	176
Lokakuu	23	184
Marraskuu	20	160
Joulukuu	20	160

sisältää itsenäisyyspäivän)

2009	Työpäiviä	Tunteja
Tammikuu	20	160
Helmikuu	20	160
Maaliskuu	22	176
Huhtikuu	20	160
Toukokuu	19	152
Kesäkuu	21	168
Heinäkuu	23	184
Elokuu	21	168
Syyskuu	22	176
Lokakuu	22	176
Marraskuu	21	168
Joulukuu	21	168

(sisältää itsenäisyyspäivän)

2010	Työpäiviä	Tunteja
Tammikuu	19	152

Tämän taulukon käyttämisen edellytyksenä on, että kysymyksessä on osa-ajan palkan laskeminen, että asianomainen työntekijä ei ole keskeyttämättömässä kolmivuorotyössä ja että toinen vapaapäivä on lauantai

7 §

Vuosilomapalkka ja lomarahaa

1. Vuosilomapalkka maksetaan säännönmukaisina palkanmaksupäivinä ellei paikallisesti ole toisin sovittu.
2. Työntekijälle, joka on suorittanut jatkuvasti tai säännöllisesti toistuvaa vuorotyötä, suoritetaan vuosiloman ajalta kuukausipalkan lisäksi vuorotyölisän perusteella laskettu keskipäiväpalkka siten, kuin vuosilomalain 11 §:ssä säädetään. Keskipäiväpalkkaa laskettaessa otetaan samalla huomioon myös muut jatkuvat tai säännöllisesti toistuvat sopimusperusteiset lisät sekä säännöllisesti toistuvat sunnuntaityökorotukset.

Vaihtoehtoisesti voidaan sopia paikallisesti, että säännönmukaisesti vuorotyössä olevalle työntekijälle maksetaan loma-ajalta työtuntijärjestelmän mukaiset vuorotyölisät.

Milloin työntekijälle maksetaan ylityöstä, vuorotyöstä, aloittamis- tai lopettamistyöstä kiinteitä kuukausikorvauksia, on nämä palkan luonteiset erät maksettava myös vuosiloman aikana.

3. Päivä- ja kaksivuorotyössä luetaan työajan lyhentämisestä johtuvat työtuntijärjestelmän mukaiset vapaapäivät työssäolopäivien veroisiksi päiviksi vuosilomaa ansaittaessa. Keskeytyvässä ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä noudatetaan vuosilomalain 7 §:n laskentatapaa.
4. Työntekijälle maksetaan lomarahana 50 prosenttia hänen tässä sopimuksessa tarkoitettusta vuosilomapalkastaan (= rahapalkka). Laskettaessa lomarahaa jaetaan kuukausipalkka luvulla 25 ja kerrotaan vuosilomalain mukaisten lomapäivien lukumäärällä. Ellei paikallisesti toisin sovita, maksetaan lomaraha kesäkuun palkanmaksun yhteydessä.
5. Vuosilomakorvauksena maksettava päiväpalkka lasketaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 25 ja kertomalla lomapäivien lukumäärällä.

8 §

Palkanmaksupäivä

- 1 Palkka maksetaan säännöllisesti ennakolta ilmoitettuna kiinteänä palkanmaksupäivänä, jolloin palkan tulee olla nostettavissa työntekijän ilmoittamassa pankissa.
- 2 Mikäli palkanmaksupäivä ei ole pankin aukiolopäivä, tulee palkan olla työntekijän nostettavissa palkanmaksupäivää edeltävänä viimeisenä aukiolopäivänä.
- 3 Palkanmaksupäivän ja -tavan muutoksesta sovitaan paikallisesti viimeistään kuukautta ennen muutoksen toimeenpanoa. Säännöllisen työajan lisäksi tehdystä työstä tulevat korvaukset on maksettava viimeistään korvauksiin oikeuttavaa työtä seuraavan palkanmaksukauden palkan yhteydessä.

9 §

Työajan lyhennyskorvaukset työsuhteen päättyessä

Milloin työntekijän työsuhde päättyy eikä kertynyttä vapaata ole siihen mennessä annettu, maksetaan työntekijälle kertyneitä vapaapäiviä vastaava palkka. Jos taas työntekijän työsuhde päättyy ja hänelle on annettu vapaapäiviä enemmän kuin niitä on kertynyt, on työnantaja oikeutettu pidättämään liikaa annettuja vapaapäiviä vastaavan palkan määrän lopputilistä.

10 §**Kuukausipalkkausjärjestelmän käyttöönotto**

Sovittaessa kuukausipalkkausjärjestelmän käyttöönotosta tulee samalla sopia menettelytavasta, jolla voidaan palata tuntipalkkaukseen. Järjestelmä voidaan sopia irtisanomisenvaraiseksi tai määräaikaiseksi.

Kuukausipalkkausjärjestelmään tulee pyrkiä siirtymään kustannusneutraalisti. Tarvittaessa voidaan sopia ajankohdasta, jolloin kustannusten muutoksia tarkastellaan ja järjestelmää tarpeen mukaan muutetaan. Mikäli siirrytään takaisin tuntipalkkoihin, tulee tämä tehdä kustannusneutraalisti.

Sovittaessa kuukausipalkkajärjestelmästä on myös sovittava menettelytavasta, jota noudatetaan, ettei työntekijän vuosiansiotaso laske lomapalkan laskentasäännön muuttumisen vuoksi.

LAPSEN SAIRASTUMISESTA TYÖSSÄKÄYVILLE VANHEMMILLE AIHEUTUVA POISSAOLO

1. Selvitys lapsen sairaudesta

Työehtosopimuksen 18 §:n 6. kohdassa tarkoitetun korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta vaaditaan sama selvitys kuin työehtosopimuksen ja yrityksessä mahdollisesti omaksutun käytännön mukaan vaaditaan äidin tai isän omasta sairaudesta. Yleensä tämä merkitsee lääkärintodistuksen hankkimista lapsen sairaudesta. Mikäli kuitenkin työpaikalla hyväksytään työntekijän sairastumistapauksessa jokin muu selvitys, tulee tämän riittää myös lapsen sairastumisen vuoksi tapahtuvan poissaolon selvittämiseksi

2. Milloin poissaolo on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi.

Edellytyksenä poissaololle on molempien vanhempien ansiotyössä olo. Lähtökohtana on, että vanhempien tulisi ensisijaisesti pyrkiä järjestämään hoito. Vasta silloin, kun tähän ei ole mahdollisuuksia, äiti tai isä voi itse jäädä hoitamaan lasta. Poissaolotapauksissa lapsen vanhemmalta vaaditaan selvitykseksi poissaolon välttämättömyydestä vain tieto lapsen hoitopaikan sekä samassa taloudessa asuvien perheenjäsenten hoitomahdollisuudesta ja sopivuudesta tehtävään. Tämä merkitsee sitä, ettei työnantajalle tarvitse antaa selvitystä naapurien, kunnallisten kodinhoitajien ym. hoitajien puutteesta. Perheenjäsenillä tarkoitetaan kyseisen lapsen äitiä, isää, isovanhempia sekä lapsen vanhempia sisaruksia sekä muita työntekijän taloudessa eläviä.

3. Lapsi sairastuu kesken työpäivän

Mikäli sopimuksen muut edellytykset ovat olemassa, tulee äidille tai isälle korvata poissaolotapauksessa palkka työehtosopimuksen mukaisesti. Yleensä tämä merkitsee sitä, että äiti tai isä saa lapsen sairastumispäivältä palkan työvuoronsa loppuun asti. Sairastumispäivää seuraava päivä on yleensä sairausloman ensimmäinen päivä, johon sovelletaan muun muassa työehtosopimusten karenssiaikaa koskevia määräyksiä.

4. Saman sairauden uusiutuminen

Mikäli lapsi sairastuu uudelleen samaan sairauteen työehtosopimukseen tai alakohtaiseen käytäntöön perustuvan 30 päivän kuluessa, suoritetaan työehtosopimuksen sairausajan palkka myös lapsen hoidon osalta ilman karenssia, kuten se tapahtuisi työntekijän omankin sairauden osalta.

Sopimuksen tarkoittamana saman sairauden uusimisena ei pidetä kahden tai useamman lapsen sairastumista peräkkäin alle 30 päivän välein samassa perheessä. Myöskään vanhemman ja lapsen peräkkäin sattuvat sairaudet eivät keskenään muodosta työehtosopimuksen tarkoittamaa uusiutumistapausta.

5. Poissaolon pituus

Sopimuksessa mainitulla lyhyellä tilapäisellä poissaololla tarkoitetaan yhden, kahden, kolmen tai neljän päivän poissaoloa. Poissaolon pituus on aina arvioitava tapaus tapaukselta ottaen huomioon muun muassa hoidon järjestämismahdollisuudet ja sairauden laatu. Sopimus ei siten merkitse automaattista oikeutta neljän päivän palkalliseen enimmäispoissaoloon. Poissaolon ollessa sovittua pitemmän, ei korvausta suoriteta. Luonnollista on kuitenkin, ettei sairasta lasta voida aina jättää yksin lapsen sairauden jatkuessa pitempäänkin kuin sen ajan, jolta korvausta suoritetaan.

6. Lapsen sairastumisesta aiheutuvan poissaolon vaikutus vuosiloman ansaitsemiseen

Tämän soveltamisohjeen mukaiset poissaolopäivät rinnastetaan lain tarkoittamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.

7. Yksinhuoltaja

Sopimuksen tarkoittamassa mielessä katsotaan yksinhuoltajaksi myös henkilö, joka ilman erillistä asumus- tai avioeropäätöstä pysyvästi on muuttanut asumaan erilleen aviopuolisostaan sekä henkilö, jonka puoliso on estynyt osallistumasta lapsen hoitoon asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin harjoitusten vuoksi.

8. Molemmat vanhemmat vuorotyössä

Mikäli lapsen vanhemmat ovat saman työnantajan palveluksessa vuorotyössä siten, että vanhempien työvuorot osuvat peräkkäin, varataan kotona olevalle vanhemmalle mahdollisuus ilman palkan menetystä hoitaa äkillisesti sairastunutta lasta siihen saakka, kunnes toinen vanhemmista palaa työvuoroltaan kotiin. Tällaisen palkallisen poissaolon pituus on se aika mikä kuluu edestakaiseen työmatkaan.