

AUTOALAN
KAUPAN JA KORJAAMOTOIMINNAN
TYÖEHTOSOPIMUS
2013-2016

AUTOALAN KESKUSLIITO RY
METALLITYÖVÄEN LITTO RY

SISÄLLYSLUETTELO

AUTOALAN KAUPAN JA KORJAAMOTOIMINNAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN	
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	4
Auto- ja konekorjaamoalan työehtosopimuksen soveltamisala.....	5
Auto- ja konekaupan työehtosopimus	5
Palvelusvuosilisää koskeva ylimenosäännös	7
Työajan tasaamislisän erääntyminen.....	7
Palvelusvuosilisää koskeva ylimenosäännös	7
Työajan tasaamislisän erääntyminen.....	8
Palkkojen yleiskorotus 1.3.2014	8
Palkkojen yleiskorotus 1.3.2015	8
Työaikapankkityöryhmä	9
AUTOALAN KAUPAN JA KORJAAMOTOIMINNAN TYÖEHTOSOPIMUS 2013-2016.....	11
SOVELTAMINEN JA YLEISET MÄÄRÄYKSET	12
1 § Soveltamisala	12
2 § Autoalan yleiset sopimukset	12
3 § Sopimuksen sitovuus ja noudattamisvelvollisuus	13
4 § Työrauhavelvoite	13
5 § Tutkintotavoitteeseen koulutukseen liittyvä työharjoittelu ja työssäoppiminen	13
6 § Ryhmähenkivakuutus	13
7 § Ammattiyhdistysjäsenmaksujen perintä	14
8 § Paikallinen sopiminen	14
9 § Neuvottelujärjestys ja erimielisyyksien ratkaiseminen	15
10 § Voimassaolo	16
AUTO- JA KONEKORJAAMOALAN TYÖEHDOT	19
I YLEISTÄ.....	19
1 § Soveltamisala	19
2 § Autoalan yleiset sopimukset	19
3 § Sopimuksen sitovuus ja noudattamisvelvollisuus	19
4 § Työrauhavelvoite	19
5 § Työsuhteen syntyminen ja lakkaaminen	19
5a§ Tutkintotavoitteeseen koulutukseen liittyvä työharjoittelu ja työssäoppiminen autoalalla	21
II TYÖPALKAT.....	21
6 § Paikkakuntakalleusluokat	21
7 § Työkokonaisuuksien vaativuuden määrittäminen	21
8 § Työntekijän palkka	22
9 § Palkkaustavat	26
10 § Olosuhdelisät	29
10a § Palvelusvuosilisä	29
11 § Keskituntiansio.....	31
III TYÖAIKA	32
12 § Säännöllisen työajan pituus	32
13 § Ylityö, sunnuntaityö ja viikkolevon aikana tehty työ	36
14 § Hälytysluontoinen työ ja varallaolo.....	39
IV ERINÄISET KORVAUKSET	40
15 § Työhön liittyvän matkustamisen korvaukset.....	40
16 § Arkipyhäkorvaus	44

17 § Muita korvauksia ja etuja	44
V TYÖTURVALLISUUS	46
18 § Työturvallisuus.....	46
VI SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET	49
19 § Sairausajan palkka	49
19a § Korvaava työ.....	55
19 b § Äitiys- ja isyysvapaan palkka	56
20 § Lääkärintarkastukset.....	57
21 § Ryhmähenkivakuutus	59
22 § Vuosiloma	60
VII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET	62
23 § Palkanmaksu	62
24 § Ammattiyhdistysmaksujen pidättäminen.....	63
25 § Koulutustoiminta	63
26 § Luottamusmiehet	63
27 § Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen	63
28 § Paikallinen sopiminen	63
LASKENTAOHJE 2013 – 2016	64
1 PALKANKOROTUKSET	64
Palkkojen korotukset ja tarkistukset vuonna 2014 ja 2015	64
Palkkojen korottaminen 1.3.2014	64
2. UUDET TYÖPALKAT.....	64
Aikatyötä tekevän työntekijän tuntipalkka	64
KESKITUNTIANSIO (TES 11 §).....	66
Palkkojen korottaminen 1.3.2015	66
2 UUDET TYÖPALKAT.....	66
PALKKARAKENTEEN PR 2000 YLLÄPITO 2014.....	69
PALKKARAKENNE 2000 TYÖKOHTAISET TUNTIPALKAT (TKP) SEKÄ PERUSPALKAT (PP)	
1.3.2014 ALKAEN.....	72
PALKKARAKENNE 2000 TYÖKOHTAISET TUNTIPALKAT (TKP) SEKÄ PERUSPALKAT (PP)	
1.3.2015 ALKAEN.....	72
AUTO- JA KONEKAUPAN TYÖEHDOT	75
YLEISET TYÖEHDOT	75
1 § Soveltamisala	75
2 § Autoalan yleiset sopimukset	75
3 § Työhön ottaminen	75
4 § Työsuhde	75
5 § Työnantajan ja työntekijän yleiset velvollisuudet.....	76
6 § Työsuhteen päättymisen	76
7 § Työaika	77
8 § Sairausajan palkka	83
8 a § Korvaava työ.....	84
9 § Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa	85
10 § Lääkärintarkastukset.....	86
11 § Tilapäinen poissaolo	87
12 § Kertausharjoitukset	88
13 § Matkakorvaus	88
14 § Vuosiloma	89
15 § Ryhmähenkivakuutus	90
16 § Työasut.....	90

17 § Jäsenmaksujen perintä	90
18 § Eräät edut	90
YLEISET PALKKAEHDOT	91
19 § Soveltamisala	91
20 § Paikkakuntakalleusluokitus	91
21 § Palkkataulukot	91
22 § Kokemus- ja koulutustekijöiden huomioonottaminen	91
23 § Ammattitutkinto	92
24 § Tutkintotavoitteeseen koulutukseen liittyvä työharjoittelu ja työssäoppiminen	92
25 § Suorituspalkkaus	92
26 § Pakollinen työharjoittelu	93
27 § Työkohtaisuuslisä/henkilökohtainen lisä	93
28 § Kielilisiä	93
29 § Vaativuusryhmittely	93
30 § Vähimmäispalkkataulukot	95
TYÖEHTOJEN VOIMAANTULO JA SOVELTAMISTA KOSKEVAT SÄÄNNÖKSET	95
31 § Sopimuksen voimaantulo	95
32 § Paikallinen sopiminen	95
33 § Liitepöytäkirjat	95
34 § Palkkojen korotukset	95
35 § Neuvottelujärjestys ja erimielisyyksien ratkaiseminen	95
36 § Sopimuksen voimassaoloaika	95
VARAOSA-, VARASTO- JA PALVELUTÖIDEN VAATIVUUSRYHMITTELYTAULUKKO	96
VARAOSA-, VARASTO- JA PALVELUTÖIDEN VAATIVUUSRYHMITTELYTAULUKKO	97
VARAOSA-, VARASTO- JA PALVELUTÖIDEN VÄHIMMÄISKUUKAUSIPALKAT 1.3.2014 ALKAEN	98
VARAOSA-, VARASTO- JA PALVELUTÖIDEN VÄHIMMÄISKUUKAUSIPALKAT 1.3.2015 ALKAEN	98
KONTTORITÖIDEN VAATIVUUSRYHMITTELYTAULUKKO	99
KONTTORITOIMIHENKILÖIDEN VÄHIMMÄISKUUKAUSIPALKAT 1.3.2014 ALKAEN	101
KONTTORITOIMIHENKILÖIDEN VÄHIMMÄISKUUKAUSIPALKAT 1.3.2015 ALKAEN	101
AUTO- JA KONEMYYJIÄ KOSKEVA PÖYTÄKIRJA	103
1 § Auto- ja konemyyjän työsuhde	103
2 § Auto- ja konemyyjälle asetettavat tavoitteet	103
3 § Provisiopalkka	104
4 § Provisiopalkkaisen auto- ja konemyyjän vuositakuuansio	104
5 § Auto- ja konemyyjän työsuhdeturva	104
6 § Provisiopalkkaisen auto- ja konemyyjän työaika	106
7 § Keskiansio	108
8 § Sairausajan palkka	109
9 § Palkanmaksu ja vapaapäivät	109
10 § Koulutusajan ansionmenetykskorvaus	109
11 § Ammattitutkinto	109
12 § Oppisopimusoppilas	109
AUTO- JA KONEKAUPAN TES:N POIKKEAVAT TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET 40-TUNTISESSA TYÖAIKAMUODOSSA	110
KUUKAUSIPALKKOJEN JAKAJAT	112

AUTOALAN YLEISET SOPIMUKSET	114
AUTOALAN YLEISSOPIMUS	114
AUTOALAN TILASTOSOPIMUS	115
AUTOALAN AY-JÄSENMAKSUN PERINTÄ.....	116
YHTEISTOIMINTASOPIMUS.....	117
AUTOALAN KOULUTUSSOPIMUS	121
AUTOALAN TYÖSUOJELUSOPIMUS.....	123
AUTOALAN KAUPAN- JA KORJAAMOTOIMINNAN	129
LUOTTAMUSMIESSOPIMUS.....	129
Työehtosopimuksen voimassaoloajan kuukausien työpäivät.....	136

AUTOALAN KAUPAN JA KORJAAMOTOIMINNAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 30.10.2013

Paikka Autoalan Keskusliiton toimisto

Läsnä **Autoalan Keskusliitto ry**

Pekka Rissa
Juha Myllyntausta
Kari Rohkea

Metallityöväen Liitto ry

Riku Aalto
Matti Mäkelä
Keijo Larila
Jukka-Pekka Hiltunen
Harri Hoviniemi
Mika Lindblad
Mauri Nieminen
Matti Rantanen

1 § TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITTAMINEN

Allekirjoittaneet liitot ovat sopineet, että liitot allekirjoittavat tällä pöytäkirjalla 16.10.2013 saavutetun neuvottelutuloksen mukaisen Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimuksen, joka tulee voimaan 1.11.2013.

Tämä työehtosopimus on tehty työmarkkinoiden keskusjärjestöjen 30.8.2013 solmitus työllisyys- ja kasvusopimuksen mukaisesti.

2 § TYÖEHTOSOPIMUKSEN SOVELTAMISALA

Työehtosopimuksen soveltamisala on Autoalan Keskusliiton ja Metallityöväen liiton välillä sovittu siten, että se kattaa aikaisemmin erillisinä olleet 30.6.2007 allekirjoitetut Auto- ja konekorjaamoalan sekä Auto- ja konekaupan työehtosopimukset kokonaisuudessaan.

Työehtosopimusten yhdistämisen jälkeenkin käsitellään yhdistettyjen työehtosopimusten sisältämiä kaupan ja korjaamotoiminnan henkilöstöryhmiä toisistaan erillisinä mm. määriteltäessä liittojen sopimia palkkojen yleisiä tarkistuksia ja palkkataulukoiden tarkistuksia.

Autokaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimuksen soveltamisen ulottuvuutta tulkittaessa käytetään tulkinta-aineistona seuraavia määräyksiä:

Auto- ja konekorjaamoalan työehtosopimuksen soveltamisala

Soveltamisala

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan jäljempänä mainituin poikkeuksin Autoalan Keskusliiton jäsenyritysten auto- ja konekorjaamoiden työntekijäin työsuhteissa.

Työehtosopimusta sovelletaan myös myytävien autojen ja koneiden varustelu-, kunnostus- ja pesutyöntekijöiden työsuhteissa.

Sopimusta ei sovelleta varaosatyötä tekeviin henkilöihin.

Auto- ja konekaupan työehtosopimus

Soveltamisala

1. Tällä työehtosopimuksella määrätään Autoalan Keskusliitto ry:n jäsenyritysten palveluksessa olevien niiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden työ- ja palkkaehdot, joiden yksinomaisena tai pääasiallisena tehtävänä on:

1.1 Autojen, maansiirtokoneiden, traktorien tai traktoriin verrattavien maatalouskoneiden kauppa ja kauppaan liittyvä vuokraus, rahoitus sekä näihin kuuluvien varaosien myynti ja sen yhteydessä tapahtuva sopimusalaan liittyvien tarvikkeiden myynti sekä edellä mainittujen artikkeleiden varastointityö.

1.2. Sopimusalaan kuuluvien artikkeleiden myynnin yhteydessä tapahtuva venemoottoreiden, moottorisahojen, asuntovaunujen, moottoripyörien, moottorikelkkojen ja työkoneiden myynti katsotaan tältä osin sopimuksen piiriin kuuluvaksi.

1.3 Sopimusalaan kuuluva keskusvarastojen konttori-, myynti- ja varastointityö.

1.4 Sopimusalaan liittyvä palvelutyö.

1.5 Myyntiä tai korjaustoimintaa palveleva konttorityö.

1.6 Autoliikkeen yhteydessä tapahtuva autonvuokraustyö.

1.7 Auto- ja konekaupan työehtosopimusta noudatetaan AKL:n jäsenliittoina olevien Autoalan Korjaamoiden Liiton, Suomen Kolarikorjaamoiden Liiton ja Autoalan Ruosteenestoliikkeiden Keskusliiton jäsenyritysten konttorityöhön.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Tämä sopimus ei koske johtavassa asemassa olevia, kuten konttoripäälliköitä, myyntipäälliköitä, varaosapäälliköitä, tai näihin verrattavia, jotka enimmäns osan ajasta tekevät muuta kuin johdettavinaan olevien tekemää työtä. Tämä

työehtosopimus ei myöskään koske sellaisessa johtavassa asemassa olevia, jotka voivat itsenäisesti ottaa palvelukseen ja erottaa työntekijöitä, ja jotka toimivat yrityksissä työnantajapuolen neuvottelijoina tätä sopimusta tulkittaessa

Pöytäkirjamerkintä 2:

Todettiin, että soveltamisalaan kuuluvilla korjaamoilla tarkoitetaan sopimus- ja laskutuskorjaamoita.

Pöytäkirjamerkintä 3:

Liittojen välillä on sovittu atk-nimikkeistöstä, jota sovelletaan sellaisiin atk-toimihenkilöihin, jotka suorittavat pysyvästi ja pääsääntöisesti atk-tehtäviä toisten puolesta ja jotka eivät itse ole työn tulosten hyväksikäyttäjiä. Pelkkä välineen käyttö ei aiheuta atk-nimikkeistön soveltamista. Nimikkeistö, vaativuusryhmittely ja palkkataulukko eivät ole tämän sopimuksen liitteenä.

2. Jos työntekijäin työsuhteeseen sovellettavasta työehtosopimuksesta tulee epäselvyyttä, on työpaikoittain sopijapuolten kesken viivytyksettä kirjallisesti määriteltävä, mitä työehtosopimusta heihin sovelletaan.

3. Työehtosopimuksen tarkoittamien eri tehtävien, kuten automyyjän, konttoristin tai varaosamyyjän osalta todetaan, että työkokonaisuudet ja tehtävät ovat erillisiä työ- ja palkkaehtojen yhdistämisestä huolimatta.

Liitot jatkavat sopimuskauden aikana uuden työehtosopimuksen sisäistä työsuhteen ehtoja koskevien määräysten yhtenäistämistä.

3 § AUTO- JA KONEKORJAAMOALAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

A. Palkkaratkaisu 1.3.2014

Palkkojen korottaminen 1.3.2014

Henkilökohtaisia tuntipalkkoja korotetaan 13 senttiä tunnissa ja kuukausipalkkoja 20 euroa kuukaudessa.

Voimassa olevia aikapalkkoja on korotettava siten kuin edellä on sanottu.

Voimassa olevia urakkahintoja ja muita suorituspalkkoja korotetaan siten, että ansio nousee edellä sanotuin tavoin.

Palkkaperusteiden korotus

Työehtosopimuksen vähimmäispakkoja korotetaan 1.3.2014 lukien 13 senttiä tunnissa ja 20 euroa kuukaudessa. Uudet vähimmäispalkkataulukot ovat liitteessä 1.

Palvelusvuosilisää koskeva ylimenosäännös

Siltä osin kuin yrityksessä jo käytössä oleva palvelusvuosijärjestelmä perustuu 10 vuotta ylittävään työsuhteen kesto aikaan, se sopeutetaan työehtosopimuksen auto- ja konekorjaamoalan työehdot sisältävän osan 10 a §:ssä tarkoitettuun järjestelmään siten kuin asiasta paikallisesti sovitaan.

Työajan tasaamislisän erääntyminen

Jos työehtosopimuksen auto- ja konekorjaamoalan työehdot sisältävän osan 12 §:n 6 momentin 4 kohdan mukaisia työajan tasaamislisä ei työsuhteen kestäessä ole maksettu palkanmaksukausittain eikä maksutavasta tai lisien erääntymisestä ole paikallisesti muuta sovittu erääntyvät lisät maksettaviksi kalenterivuoden loppuun mennessä, tai jos työsuhde päättyy tätä ennen, työsuhteen päättyessä.

Lisien korotukset

Erillisiä lisiä korotetaan 1.3.2014 lukien 1,1 %.

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kuukausikorvaukset

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kuukausikorvauksia korotetaan 1.3.2014 lukien 5 %. Korotetut määrät ovat voimassa koko sopimuskauden.

B. Palkkaratkaisu 1.3.2015

Palkkojen korottaminen 1.3.2015

Henkilökohtaisia tunti- ja kuukausipalkkoja korotetaan 0,4 %.

Voimassa olevia aikapalkkoja on korotettava siten kuin edellä on sanottu.

Voimassa olevia urakkahintoja ja muita suorituspalkkoja korotetaan siten, että ansio nousee edellä sanotuin tavoin.

Palkkaperusteiden korotus

Työehtosopimuksen vähimmäispalkkoja korotetaan 0,4 % 1.3.2015 alkaen. Uudet vähimmäispalkat ovat liitteessä 3.

Palvelusvuosilisää koskeva ylimenosäännös

Siltä osin kuin yrityksessä jo käytössä oleva palvelusvuosijärjestelmä perustuu 10 vuotta ylittävään työsuhteen kesto aikaan, se sopeutetaan työehtosopimuksen auto- ja konekorjaamoalan työehdot sisältävän osan 10a §:ssä tarkoitettuun järjestelmään siten kuin asiasta paikallisesti sovitaan.

Työajan tasaamislisän erääntyminen

Jos työehtosopimuksen auto- ja konekorjaamoalan työehdot sisältävän osan 12 §:n 6 momentin 4 kohdan mukaisia työajan tasaamislisä ei työsuhteen kestäessä ole maksettu palkanmaksukausittain eikä maksutavasta tai lisien erääntymisestä ole paikallisesti muuta sovittu erääntyvät lisät maksettaviksi kalenterivuoden loppuun mennessä, tai jos työsuhte päättyy tätä ennen, työsuhteen päättyessä.

4 § AUTO- JA KONEKAUPAN ALAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

A. Palkkaratkaisu 1.3.2014

Palkkojen yleiskorotus 1.3.2014

Auto- ja konekaupan toimihenkilöiden henkilökohtaisia kuukausipalkkoja korotetaan 20 euroa kuukaudessa. Provisiopalkkaisilla auto- ja konemyyjillä yleiskorotus lisätään kiinteään palkanosaan.

Voimassa olevia aikapalkkoja on korotettava siten kuin edellä on sanottu.

Voimassa olevia suorituspalkkoja korotetaan siten, että ansio nousee yleiskorotuksen verran.

Palkkaperusteiden korotus

Työehtosopimuksen vähimmäispalkkoja korotetaan 1.3.2014 lukien 20 euroa kuukaudessa. Uudet vähimmäispalkat ovat liitteessä 2.

Provisiopalkkaisten auto- ja konemyyjien palkkatakuun määrä on koko sopimuskauden ajan 1460 euroa.

Lisien korotukset

Erillisiä lisiä korotetaan 1.3.2014 lukien 1,1 %.

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kuukausikorvaukset

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kuukausikorvauksia korotetaan 1.3.2014 lukien 5 %. Korotetut määrät ovat voimassa koko sopimuskauden.

B. Palkkaratkaisu 1.3.2015

Palkkojen yleiskorotus 1.3.2015

Auto- ja konekaupan toimihenkilöiden henkilökohtaisia kuukausipalkkoja korotetaan 0,4 %. Provisiopalkkaisilla auto- ja konemyyjillä yleiskorotuksen määrä, joka lisätään kiinteään palkanosaan, on 0,4 % lokakuun 2014 näiden työehtojen piirissä olevien toimihenkilöiden palkkatilaston mukaisesta keskimääräisestä ansiosta.

Voimassa olevia aikapalkkoja on korotettava siten kuin edellä on sanottu.

Voimassa olevia suorituspalkkoja korotetaan siten, että ansio nousee yleiskorotuksen ver-
ran.

Palkkaperusteiden korotus

Työehtosopimuksen uudet 0,4 %:lla korotetut vähimmäispalkat tulevat voimaan 1.10.2011 alkaen.

5 § LIITTOJEN VÄLISET TYÖRYHMÄT

Palkkarakenne 2000 työryhmä

Liitot jatkavat korjaamotyöntekijöiden palkkarakenteen työryhmän toimeksiantoa. Työryh-
män tulee kehittää ja tehdä suorituspalkkaohjeistusta sekä keskimääräisen laskelman
käyttö hinnoittelussa. Edellä mainitun lisäksi työryhmän tehtävänä on,

- seurata teknistä kehitystä autoalalla (esim. sähköautot)
- antaa koulutusta ja ohjausta palkkarakenteesta
- kehittää palkkarakennetta sekä valvoa sen käyttöä työpaikoilla sekä
- ratkoa palkkarakenteeseen liittyviä erimielisyyksiä.

Palkkausjärjestelmien uudistaminen

Liitot jatkavat ja saattavat valmiiksi varaosa-, varasto- ja palvelutöiden työnvaativuusryh-
mittelyn uudistuksen. Palkkausjärjestelmä on valmis kokeiltavaksi valituissa yrityksissä
vuoden 2014 aikana ja valmis otettavaksi käyttöön sopimuskauden aikana AKL:n jäsenliik-
keissä.

Liitot käynnistävät konttoritöiden työnvaativuusryhmittelyn uudistamisen selvitystyöllä edel-
lisessä kappaleessa sanotun palkkausjärjestelmän kokeilun aikana. Samalla määritetään
sen jälkeen tehtäväksi tulevan automyyjien työnvaativuusryhmittelyn toteuttamista. Tämän
työn yhteydessä selvitetään auto- ja konemyyjien ansionmuodostuksen käytäntöjä ja peri-
aatteita sekä pyritään luomaan yhteisiä hyviä käytäntöjä.

Työnvaativuusryhmittelyjen uudistamisen yhteydessä selvitetään palvelusaikaan perustu-
van palkitsemisen toteuttamisen tapoja.

Työaikapankkityöryhmä

Liitot asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on käsitellä alalle tärkeitä työaikakysymyksiä
yhteisen työaikapankkia koskevan ohjeistuksen aikaan saamiseksi.

Kuukausipalkan käyttö korjaamotyössä

Liitot asettavat työryhmän laatimaan ohjeistuksia, jotka helpottavat ja selventävät kuukau-
sipalkan käyttöä korjaamotyössä.

Koulutustyöryhmä

Liittojen välillä selvitetään koulutusyhteistyön mahdollisuuksia ja laajentamista sopimuskauden aikana. Erityisesti työryhmä keskittyy yhteisen työsuojelukoulutuksen sekä palkkarakennekoulutuksen kehittämiseen.

6 § SOPIMUKSEN VOIMAANTULO JA SOPIMUSKAUSI

Tämä sopimus on voimassa 1.11.2013 alkaen 31.10.2016 saakka, ja jatkuu sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei jompikumpi osapuoli ole irtisanonut sitä kirjallisesti viimeistään kaksi (2) kuukautta ennen sen päättymistä.

7 § PÖYTÄKIRJAN TARKASTAMINEN

Sovittiin, että pöytäkirja katsotaan tarkastetuksi ja hyväksytyksi liittojen allekirjoituksin.

AUTOALAN KESKUSLIITTO RY

METALLITYÖVÄEN LIITTO RY

Pekka Rissa

Juha Myllyntausta

Riku Aalto

Matti Mäkelä

AUTOALAN
KAUPAN JA KORJAAMOTOIMINNAN
TYÖEHTOSOPIMUS
2013-2016

AUTOALAN KESKUSLIITTO RY
METALLITYÖVÄEN LIITTO RY

AUTOALAN KAUPAN JA KORJAAMOTOIMINNAN TYÖEHTOSOPIMUS 2013-2016

SOVELTAMINEN JA YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Soveltamisala

1. Tätä työehtosopimusta sovelletaan jäljempänä mainituin poikkeuksin Autoalan Keskusliitto ry:n ja sen jäsenliittojen (Autoalan Korjaamoiden Liitto ry, Suomen Kolarikorjaamoiden Liitto ry ja Autoalan Ruosteenestoliikkeiden Keskusliitto ry) jäsenyritysten ja näiden työntekijöiden työsuhteissa seuraavasti.

2. Tämän työehtosopimuksen osassa A olevia määräyksiä sovelletaan auto- ja konekorjaamoiden työntekijöiden työsuhteissa sekä myytävien autojen ja koneiden varustelu-, kunnostus- ja pesutyöntekijöiden työsuhteissa. Määräyksiä ei sen sijaan sovelleta varaosatyötä tekeviin työntekijöihin.

3. Tämän työehtosopimuksen osassa B olevia määräyksiä sovelletaan autojen ja koneiden kauppaa ja siihen liittyviä vuokraus- ja rahoitustoimintoja tekeviin sekä varaosa- ja varastotyötä sekä autoliikkeiden konttorityötä ja palvelutyötä tekeviin työntekijöihin.

4. Tätä työehtosopimusta ei sovelleta johtavassa asemassa oleviin työntekijöihin, kuten konttoripäälliköt, myyntipäälliköt, varaosapäälliköt, tai näihin verrattavat, jotka enimmänsen ajasta tekevät muuta kuin johdettavinaan olevien tekemää työtä. Tämä työehtosopimus ei myöskään koske sellaisessa johtavassa asemassa olevia, jotka voivat itsenäisesti ottaa palvelukseen ja erottaa työntekijöitä, ja jotka toimivat yrityksissä työnantajapuolen neuvottelijoina tätä työehtosopimusta tulkittaessa.

SOVELTAMISOHJE:

Tämän määräyksen ulottuvuutta tulkittaessa käytetään apuna 30.6.2007 allekirjoitettujen Auto- ja konekorjaamoalan sekä Auto- ja konekaupan työehtosopimusten soveltamisala-määräyksiä, jotka on otettu tämän työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjaan.

2 § Autoalan yleiset sopimukset

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan yleisiä osassa C olevia sopimuksia:

- Autoalan yleissopimus 19.1.1995
- Autoalan yhteistoimintasopimus 26.6.2007
- **Autoalan koulutusopimus 30.10.2013**
- Autoalan työsuojelusopimus 18.9.2009
- Autoalan tilastosopimus 6.11.1997
- Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan luottamusmiessopimus 18.9.2009
- Autoalan ammattiyhdistysjäsenmaksujen perintäohjeet 16.8.1995

3 § Sopimuksen sitovuus ja noudattamisvelvollisuus

Tämä työehtosopimus sitoo allekirjoittaneita liittoja ja niiden alayhdistyksiä sekä työnantajia ja työntekijöitä, jotka ovat tai sopimuksen voimassaoloaikana ovat olleet niiden yhdistysten jäseniä.

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

4 § Työrauhavelvoite

Liitot ja niiden alayhdistykset ovat velvolliset huolehtimaan siitä, etteivät niiden jäseninä olevat alayhdistykset, työnantajat tai työntekijät, joita sopimus koskee, ryhdy työtaistelutoimenpiteisiin eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

5 § Tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvä työharjoittelu ja työssäoppiminen

1. Työssäoppiminen osana toisen asteen ammatillista koulutusta järjestetään ammatillisesta koulutuksesta annetun lain mukaan siten, että tällainen opiskelija ei ole yritykseen työsopimussuhteessa. Poikkeuksellisesti voidaan työssäoppijan kanssa laatia myös työsopimus.

Tämän pykälän määräyksiä sovelletaan kuitenkin myös työssäoppijoihin.

2. Paikallisesti tulee yhteisesti todeta autoalan yhteistoimintasopimuksen periaatteet huomioiden, joko ennen tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvän työharjoittelun tai työssäoppimisen järjestämistä taikka yhteistoimintalain mukaisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman käsittelyn yhteydessä

- yrityksessä käytössä olevat tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvät työharjoittelu- ja työssäoppimismuodot ja se,
- ettei niillä ole tarkoitus vaikuttaa yrityksen palveluksessa olevan henkilöstön työsuhteisiin ja
- ettei kenenkään työsopimusta irtisanota tai työntekijöitä lomauteta tämän sopimuksen tarkoittamien henkilöiden vuoksi.

3. Sikäli kun on noudatettu edellä todettua menettelytapaa työsopimuslakiin sisältyvät

- työvoiman vähentämistä
- lisätyön tarjoamisvelvollisuutta tai
- takaisinottoa

koskevat säännökset ja määräykset eivät aseta esteitä tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvän työharjoittelu- ja työssäoppimispaikkojen tarjoamiselle.

6 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen keskusjärjestöjen sopimuksen mukaan.

7 § Ammattiyhdistysjäsenmaksujen perintä

1. Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä/toimihenkilö on antanut siihen valtuutuksen, tähän työehtosopimukseen osallisen ammattiliiton jäsenmaksut ja tilittää ne palkanmaksukaustain liiton nimeämälle pankkitilille. Pidättäminen suoritetaan siten kuin liittojen 16.8.1995 allekirjoittamissa perintäohjeissa on erikseen mainittu. Työntekijälle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

8 § Paikallinen sopiminen

Paikallisella sopimuksella tarkoitetaan sopimusta

- jolla on poikettu tässä työehtosopimuksessa mainituissa tapauksissa työehtosopimusmääräyksen ehdosta,
- joka on työehtosopimuksen osa,
- jonka tekevät työnantaja ja luottamusmies tai työnantaja ja työntekijä
- joka on voimassa toistaiseksi, jollei sitä perustellusta syystä tehdä määräaikaiseksi.

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

Paikallisen sopimuksen tekemiseksi tulee toiselle sopijaosapuolelle esittää, mistä työehtosopimuksen kohdasta halutaan sopia, mitä halutaan sopia ja kuinka pitkäksi ajaksi sopimus halutaan tehdä. Toisen sopijaosapuolen vaatimuksesta esitys on tehtävä kirjallisena.

Paikallinen sopimus on tehtävä aina kirjallisesti kun sen voimassaoloaika ylittää kaksi viikkoa tai sopimus koskee yhtä useampaa työntekijää. Sopimukseen kirjataan

- ketä/keitä sopimus koskee
- mitä on sovittu
- mistä ajankohdasta sopimus tulee voimaan
- sopimuksen kesto ja sen suhde voimassa olevaan työehtosopimukseen (toistaiseksi vai määräajan)
- määräaikaisessa sopimuksessa sopimuksen päättymisaika
- toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen irtisanomismenettely ja irtisanomisaika

Paikallisen sopimuksen voimassaoloajan jatkuessa työehtosopimuksen päätyttyä, noudetaan paikallista sopimusta työehtosopimusvaikutuksin, lukuun ottamatta työehtosopimukseen osallisen toimeenpanemaa työnseisausta.

Toistaiseksi voimassa oleva paikallinen sopimus on irtisanottavissa päättymään 3 kuukauden kuluttua irtisanomisesta, jollei muuta irtisanomisaikaa ole sovittu. Määräaikainen paikallinen sopimus, jonka kesto ylittää 18 kk voidaan tämän ajan kuluttua perustellusta syystä irtisanoa lakkaamaan 3 kuukauden kuluttua irtisanomisesta.

Sellaiset työaikoihin liittyvät paikalliset sopimukset, joihin perustuen yrityksen tarkoituksena on järjestää tietyt palveluajat, voidaan sopia irtisanottaviksi enintään yhden vuoden irtisanomisaikaa noudattaen.

Tämän työehtosopimuksen seuraavista määräyksistä voidaan tehdä paikallinen sopimus:

Luettelo paikallisesti sovittavista asioista on seuraava:

Auto- ja konekorjaamoala

- harjoittelijoiden palkoista (8 §)
- palvelusvuosilisän maksutapa (10 §)
- poikkeavat työajan enimmäispituudet (12 §)
- tasoittumisjakson pituus
- poikkeavien työaikojen palkanmaksu
- työvuorokauden ja työviikon alkaminen
- vuorokautinen työajan lepoaika
- työtuntijärjestelmän muuttaminen
- yötyön tekeminen
- viikkolepokorvaus raha/vapaa (13 §)
- majoittumisen ja aterikorvauksen periaatteista (15 §)
- vuosilomapalkan jaksotus (22 §)
- lomarahen maksamisajankohta (22 §)

Auto- ja konekaupan ala

- varallaolo, 7 §, 15.4 kohta
- vuosilomapalkan maksamisajankohta 14 §, 10 kohta
- lomarahen maksaminen, 14 § 7. kohdan soveltamisohje 1
- hälytysluontoinen työ, 7 § 15.5 kohta
- vuorokausilevon lyhentäminen 7 § 7.1 kohta, automyyjäpöytäkirja 6 §, 4.1 kohta
- luottamusmiesjärjestelmän aikaisemman sovitun mallin noudattaminen (LMS 3 § 6 kohta)

Autoalan yleiset sopimukset

Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan luottamusmiessopimuksen 3 §:n 6 kohdan aikaisemman luottamusmiesjärjestelmän jatkaminen

9 § Neuvottelujärjestys ja erimielisyyksien ratkaiseminen

1. Työehtosopimuksen soveltamista, tulkintaa tai rikkomista koskevassa asiassa ilmaantuva mahdollinen erimielisyys työnantajan ja työntekijän välillä on pyrittävä ratkaisemaan työpaikalla käytävin neuvotteluin, jotka on aloitettava ensi tilassa ja viimeistään viikon kuluessa neuvotteluesityksen tekemisestä. Neuvottelut on käytävä tarpeetonta viivytystä välttämällä.

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

2. Työntekijän palkkausta ja työehtoja koskevat asiat neuvotellaan ensin suoraan työntekijän ja hänen esimiehensä välillä. Ellei työntekijä ole saanut edellä mainittua asiaa selvitettyä esimiehensä kanssa, voi hän saattaa asian neuvoteltavaksi pääluottamusmiehen ja työnantajan edustajan välillä.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ:

Liitot suosittelevat, että paikallisia neuvottelusuhteita kehitettäessä otetaan muun ohella huomioon seuraavat seikat:

- *Työehtosopimuksen mukaisen neuvottelujärjestyksen eri tasoilla toimiville henkilöille, erityisesti luottamusmiehille ja esimiehille kuuluva vastuualue ja siihen liittyvät valtuudet työsuhteasioissa todetaan ja niiden keskeistä merkitystä tähdennetään,*
- *Välitöntä ja nopeaa ratkaisua vaativan erimielisyyden selvittely on aloitettava heti, kun se on ilmaantunut,*
- *Työpaikalla tapahtuneen neuvottelun tulos todetaan kussakin neuvottelun eri vaiheessa ja tärkeimmissä, periaatteellista merkitystä omaavissa taikka useita työntekijöitä tai työryhmää koskevissa asioissa saavutettu neuvottelutulos merkitään sopivalla tavalla muistiin.*
- *Uusille työntekijöille järjestetään tilaisuus osallistua systemaattiseen, yritystä ja sen työsuhteita koskevaan esittelyyn.*

3. Ellei 2. momentissa mainitusta asiasta päästä paikallisten osapuolten kesken sovintoon, voidaan asia jommankumman paikallisen osapuolen vaatimuksesta alistaa liittojen ratkaistavaksi siten kuin jäljempänä määrätään.

Erimieliseksi jäädyttä asiasta laaditaan yhteinen muistio, jossa on määritelty erimielisyyden kohteena oleva asia sekä selostettu osapuolten perustellut kannat. Muistio laaditaan kahtena kappaleena, yksi kumpaakin liittoa varten. Pääluottamusmies ja työnantajan edustaja allekirjoittavat muistion.

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

10 § Voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa 1.11.2013 alkaen 31.10.2016 saakka ja jatkuu sen jälkeen vuodenkerrallaan, ellei jompikumpi osapuoli ole irtisanonut sitä kirjallisesti viimeistään kaksi (2) kuukautta ennen sen päättymistä.

Helsingissä 30.10.2013

AUTOALAN KESKUSLIITTO RY

METALLITYÖVÄEN LIITTO RY

Pekka Rissa

Juha Myllyntausta

Riku Aalto

Matti Mäkelä

AUTO- JA KONEKORJAAMOALAN TYÖEHDOT

OSA A

AUTO- JA KONEKORJAAMOALAN TYÖEHDOT

I YLEISTÄ

1 § Soveltamisala

Tässä osassa olevia työehtoja sovelletaan tämän työehtosopimuksen soveltamisalaa koskevan määräyksen kohdassa 1 ja 2 mainittujen työntekijöiden työsuhteissa.

2 § Autoalan yleiset sopimukset

Autoalan alakohtaisia sopimuksia koskeva määräys on tämän työehtosopimuksen osassa Soveltaminen ja yleiset määräykset.

3 § Sopimuksen sitovuus ja noudattamisvelvollisuus

Sopimuksen sitovuutta ja noudattamisvelvollisuutta koskevat määräykset ovat tämän työehtosopimuksen osassa Soveltamisalan ja yleiset määräykset.

4 § Työrauhavelvoite

Työrauhavelvoitetta koskevat määräykset ovat tämän työehtosopimuksen osassa Soveltaminen ja yleiset määräykset.

5 § Työsuhteen syntyminen ja lakkaaminen

Mom. 1. Työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä ja määrätä työn johtamisesta.

Työnantajilla ja työntekijöillä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään ammatillisiin järjestöihin.

Työsopimuslomake

Mom. 2. Liitot pitävät erittäin tärkeänä, että työsopimus tehdään kirjallisena. Jos yritykset käyttävät omia työsopimuslomakkeitaan, tulee yritysten huolehtia siitä, että työsopimuslomakkeet ovat ehtojen osalta voimassaolevien lakien mukaisia.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ:

Työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työsuhteessa noudatettavista ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, työsopimuslain toisen luvun 4 §:n mukaisesti.

Mom. 3. Irtisanomisajat

Irtisanomisaika

Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
Enintään vuoden	2 viikkoa
Yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
Yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
Yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
Yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
Enintään 5 vuotta	2 viikkoa
Yli 5 vuotta	1 kuukausi

Varoituksen tiedoksianto

Mom. 4. Työsopimuslain 7 luvun 2 § tarkoittama varoitus on annettava työntekijälle kirjallisesti tai muutoin todisteellisesti.

Jos työntekijälle on annettu rikkomuksesta tai laiminlyönnistä työsopimuslain tarkoittama varoitus, tulee se saattaa luottamusmiehen tietoon, ellei tämä ole ollut läsnä varoitusta annettaessa.

Sanktiolomautus

Jos työnantaja voisi irtisanoa tai purkaa työsopimuksen työntekijästä johtuvasta syystä, työnantajalla on oikeus lomauttaa työntekijä ilman erillistä ilmoitusaikaa siten, että työnteke ja palkanmaksu keskeytetään enintään kahdeksi (2) kuukaudeksi työsuhteen muutoin pysyessä voimassa.

Saatuaan tiedon työsopimuslain mukaisen irtisanomis- tai purkuperusteen olemassaolosta työnantajan tulee varata työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi suunnitellusta lomautuksesta. Kuulemistilaisuudessa työnantajan tulee selvittää työntekijälle suunnitellun lomautuksen peruste niin selvästi, että työntekijä voi esittää oman selvityksensä asiassa. Luottamusmiehelle varataan tilaisuus osallistua kuulemiseen. Jos luottamusmies ei ole läsnä, annetaan hänelle tieto lomautuksesta ja sen perusteesta. Työnantaja voi toteuttaa lomautuksen välittömästi kuulemistilaisuuden jälkeen.

5a§ Tutkintotavoitteeseen koulutukseen liittyvä työharjoittelu ja työ- säoppiminen autoalalla

Tutkintotavoitteista koulutusta koskevat määräykset ovat tämän työehtosopimuksen osassa Soveltaminen ja yleiset määräykset 5§:ssä.

II TYÖPALKAT

Työpalkat määräytyvät tämän osan II ja erillisen Palkkarakenne 2000 palkkausjärjestelmien mukaan. PR 2000 –ohjeistus on siirretty web-sivustolle www.palkkarakenne2000.fi sekä Autoalan Keskusliitto ry:n ja Metallityöväen liitto ry:n kotisivuille. www.akl.fi, www.metalliliitto.fi .

6 § Paikkakuntakalleusluokat

*Paikkakunta-
luokittelu*

Määräys poistettu.

7 § Työkokonaisuuksien vaativuuden määrittäminen

Työkokonaisuudet

Mom. 1. Työpaikan työkokonaisuudet

Työkokonaisuuksia tarkastellaan työpaikalla vakiintuneen työn sisällön kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla. Tarkoituksena on selvittää työkokonaisuuksien keskinäiset vaativuudet. Liittojen ohjeena on, että tarkasteltavaksi valitaan riittävä määrä työpaikalla esiintyviä työkokonaisuuksia.

Korjaamossa esiintyville työkokonaisuuksille määritetään työnvaativuusryhmä vertaamalla niitä liittojen laatimiin mallitöihin. Mallitöissä on huomioitu kevyen ja raskaan kaluston työt.

Kunkin työn vaativuusryhmä määräytyy sen mallityön mukaan mikä lähinnä vastaa vertailtavaa työtä.

TYÖNVAATIVUUSRYHMÄ

*Työnvaativuus-
ryhmä*

Korjaamoissa käytetään työn vaativuuden määrittämisessä kuutta työnvaativuusryhmää

VAATIVUUSRYHMITTELYN AJANKOHTA

*Vaativuusryhmit-
telyn ajankohta*

Työpaikalla tehtävät työkokonaisuudet sijoitetaan vaativuutensa perusteella työnvaativuusryhmiin. Liitot suosittelevat, että määrittely suoritetaan tarvittaessa vuosittain maaliskuussa, ja mahdolliset palkkojen korotukset on toteutettava seuraavan kuukauden aikana.

SOVELTAMISOHJE:

Mikäli työn vaativuuden määrittelystä on kulunut yli vuosi, tai merkkiedustuksissa on tapahtunut muutoksia, on luottamusmiehellä tai

työntekijöiden edustajalla oikeus vaatia työnvaativuuden määrittelyn suorittamista.

Luottamusmiehellä tai muulla tähän tehtävään valitulla työntekijöiden edustajalla on oikeus osallistua työn vaativuuden määrittelyyn. Ellei näin tapahdu työnantajan edustaja suorittaa määrittelyn yksin.

Edellä olevalle henkilöstön edustajalle on annettava riittävä koulutus työnvaativuuden määrittelytavasta.

Työnantajan tulee antaa työntekijöille riittävä selvitys työnvaativuuden määrittelytavasta.

8 § Työntekijän palkka

*18 vuotta täyttänyt
työntekijä*

Täysin työkykyinen ja 18 vuotta täyttänyt työntekijä.

*Työntekijän
peruspalkka*

Mom. 1. Työntekijän peruspalkka

Työntekijän peruspalkka saadaan lisäämällä henkilökohtainen palkan osuus työntekijän työkohtaiseen palkan osuuteen.

*Työkohtainen
palkanosuus*

Mom. 2. Työkohtainen palkan osuus

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

SOVELTAMISOHJE:

Eriyistapaukset

Jos jonkin portaan töiden osuus ajallisesti on 50 % tai enemmän ja lisäksi ero seuraavaan portaaseen on 20 % yksikköä tai enemmän, katsotaan ensin mainitun portaan edustavan suurinta osuutta tehdystä työstä.

Mikäli mikään työnvaativuusryhmä ei muodostu ajallisesti suurimmaksi määritetään työnvaativuusryhmä tehtyjen töiden ajallisesti painotetun keskiarvon avulla.

Pyöristyssääntö tällöin on esim. 2,5 = 3 ja 2,4 = 2

Työntekijän suorittamia työkokonaisuuksia tarkastellaan taannehtivasti niin pitkältä ajalta, etteivät kausivaihtelut ja kampanjat vaikuta työntekijän normaalisti suorittamiin töihin.

Ohjeena töitä jaettaessa on pidettävä sitä, että työntekijälle ohjataan sellaisia töitä, joita hän tavanomaisesti muutoinkin suorittaa.

Töiden ohjaus

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

Uuden työntekijän työnvaativuusporras määritetään 4 kuukauden kuluessa.

Määrittelyyn saakka käytetään arvioitua porrasta. Siirrettäessä työntekijä uusiin tehtäviin menetellään edellä mainitulla tavalla.

PALKKARYHMÄT

Mom. 3. Palkkaryhmät ovat A, B ja C

Palkkaryhmät ja niiden määritelmät

- A Tähän ryhmään kuuluvat ne työntekijät, jotka pääasiassa tekevät erittäin vaativia ammattitöitä.
- B Tähän ryhmään kuuluvat ne työntekijät, jotka pääasiassa tekevät vaativia ammattitöitä.
- C Tähän ryhmään kuuluvat ne työntekijät, jotka pääasiassa tekevät tavanomaisia ammattitöitä.

SOVELTAMISOHJE:

Erittäin vaativaa ammattityötä ovat työt, jotka sijoittuvat töiden vaativuusryhmittelyssä portaille 5 ja 6.

Vaativaa ammattityötä ovat työt, jotka sijoittuvat töiden vaativuusryhmittelyssä portaille 3 ja 4.

Tavanomaista ammattityötä ovat työt, jotka sijoittuvat töiden vaativuusryhmittelyssä portaille 1 ja 2.

Mom. 4. Henkilökohtainen palkanosuus

Henkilökohtainen palkanosuus

Henkilökohtainen palkan osuus on suuruudeltaan vähintään 5 % ja enintään 30 % työntekijän työkohtaisesta palkan osuudesta.

Henkilökohtainen palkan osuus määritetään työn kannalta merkityksellisten pätevyystekijöiden perusteella. Pätevyystekijät ovat ammatinhallinta, monitaitoisuus, huolellisuus ja asiakaspalvelu.

SOVELTAMISOHJE:

Ammatinhallinta

Ammatinhallinta määritetään tarkastelemalla työntekijän taitoa suoriutua työn tekemiseen liittyvistä työskentelytapaa ja työmenetelmää sekä niiden kehittämistä koskevista valintatilanteista.

Monitaitoisuus

Monitaitoisuus määritetään arvioimalla työntekijän kykyä ja valmiutta tehdä erilaisia töitä organisaatiossa.

Huolellisuus

Huolellisuuden määrittelyssä otetaan huomioon ohjeiden noudattaminen, työpaikkajärjestyksen ylläpito sekä tehdyn työn laatu.

Asiakaspalvelukyky

Asiakaspalvelua arvioitaessa huomioidaan työntekijän kykyä toimia asiakaspalvelutilanteissa.

Henkilökohtainen palkan osuus määritellään niin pian kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään neljän kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta. Ennen henkilökohtaisen palkan osuuden määrittämistä työntekijän peruspalk-

kana käytetään työkohtaista palkan osuutta.

Henkilökohtaisen palkan osuuden määrittää työnantajan edustaja. Työntekijöiden edustajalla on oikeus osallistua henkilökohtaisen palkan osuuden määrittämiseen.

Määrittely tehdään kaikille työpaikan työntekijöille samanaikaisesti. Liitot suosittelevat, että määrittely suoritetaan tarvittaessa vuosittain syyskuussa ja mahdolliset palkkojen muutokset on toteutettava seuraavan kuukauden aikana. Määrittelyssä henkilökohtaisen palkanosuuden prosenttimäärä voi nousta tai laskea.

SOVELTAMISOHJE:

Mikäli henkilökohtaisen osuuden määrittelystä on kulunut yli vuosi, tai merkkiedustuksissa on tapahtunut muutoksia, on luottamusmiehellä tai työntekijöiden edustajalla oikeus vaatia henkilökohtaisen osuuden määrittelyn suorittamista.

Työntekijöiden ominaisuuksia tarkastellaan erikseen ammatinhallinnan, monitaitoisuuden, huolellisuuden sekä asiakaspalvelun kannalta.

Määrittelyssä käytetään liittojen laatimaa henkilökohtaisen osuuden keräilytaulukkoa.

Työntekijöiden jakautuminen taulukossa tulee olla sellainen, että jokaisen tekijän osalta noin neljäsosa tulee ylimpään ja alimpaan porrastusryhmään ja loput puolet keskimmäiseen porrastusryhmään.

Työpaikalla käytetään liittojen sopimaa muuntotaulukkoa, jolla taulukon pisteet muutetaan työntekijän henkilökohtaisen palkan osuuden prosentiksi.

Työpaikan työntekijöille prosentteina määritettyjen henkilökohtaisten palkan osuuksien tulee porrastua liittojen ohjeen mukaisesti kuuteen eri prosenttitasoon: noin $\frac{1}{4}$ kahteen ylimpään ja kahteen alimpaan prosenttien porrastusryhmään ja loput noin puolet, kahteen keskimmäiseen prosenttien porrastusryhmään.

Työntekijälle selvitetään hänen niin halutessaan sekä myös muutostilanteessa henkilökohtaisen palkanosuuden määräytymisperusteet.

Pääluottamusmiehelle annetaan selvitys henkilökohtaisten palkan osuuksien porrastuksesta kerran vuodessa (IV neljännes).

Mom. 5. Ammattitutkinnot

Ammattitutkinnot

Autoalan ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon suorittaneelle työntekijälle maksetaan tutkinnon suorittamisen jälkeen seuraavan palkanmaksukauden alusta erillinen palkankorotus, jonka suuruus on hänen työkohtaisen palkanosuutensa ja tätä yhtä korkeamman työkohtaisen tuntipalkan erotus.

Korotus maksetaan aikapalkkaosuutena, tai suorituspalkkatyöntekijälle erillisenä lisänä.

SOVELTAMISOHJE

Tämän työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen suoritetuista tutkinnoista maksettavaa korotusta maksetaan vähintään puoli vuotta, vaikka tälle ajalle sattuu yleiskorotus, TVR:n tai HKO:n muutos.

Mom. 6. Nuoret työntekijät, harjoittelijat ja oppisopimusoppilaat

NUORET TYÖNTEKIJÄT

Nuoret työntekijät

Nuori työntekijä on alle 18-vuotta täyttänyt työntekijä, joka ei ole jäljempänä tässä momentissa tarkoitettu harjoittelija tai oppisopimusoppilas. Nuoren työntekijän palkka on **1.3.2014** alkaen vähintään **9,12 euroa** tunnissa.

Jos nuori työntekijä tekee samaa työtä kuin täysi-ikäinen työntekijä ja hänen työaitonsa, kokemuksensa ja pätevyytensä ovat riittävät, eivätkä hänen työskentelyään rajoita muut lainsäädännölliset rajoitukset kuin ylityösäännökset, hänen palkkansa määritetään kyseisen työkokonaisuuden palkkaperusteiden (työnvaativuusryhmä ja henkilökohtainen osa) mukaisesti.

Jos nuori työntekijä tekee suorituspalkkatyötä, hänen palkkauksessaan noudatetaan työpaikalla käytössä olevia suorituspalkkaehtoja, ellei toisin sovita.

HARJOITTELIJAT

Harjoittelijat

Harjoittelijalla tarkoitetaan työntekijää, joka työnantajan kanssa tehdyn työ-sopimuksen mukaisesti tulee suorittamaan tutkintotavoitteiseen koulutukseen kuuluvaa pakollista työharjoittelua olematta kuitenkaan oppisopimusoppilas.

Harjoittelijoiden palkat ovat **1.3.2014** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta **9,12 euroa** tunnissa.

Mikäli harjoittelija tekee suorituspalkkatyötä, hänen palkkauksessaan noudatetaan työpaikalla käytössä olevia suorituspalkkaehtoja, mikäli toisin ei sovita.

OPPISOPIMUSOPPILAAT

Oppisopimus-oppilaat

Oppisopimusoppilaalla tarkoitetaan 15 vuotta täyttäneitä oppilaita joista säädetään ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (1998/630). Oppilaiden palkat ovat **1.3.2014** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

1. oppivuosi	9,12 euroa tunnissa
2. oppivuosi	9,70 euroa tunnissa
3. oppivuosi	10,32 euroa tunnissa

Jos henkilöllä, joka palkataan uuteen työsuhteeseen, on perustutkinto suoritettuna tai hän omaa alalta sellaista kokemusta ja osaamista, että hän hallitsee tavanomaisella tavalla työpaikalla tehtävät työtehtävät, maksetaan hänelle tällöin tutkintoon tähtäävän oppisopimuksen ajalta palkkana sitä palkkaa, joka on työehtosopimuksen mukaan määritettävä uudelle työntekijälle.

Henkilöllä, joka on työsuhteessa oppisopimusta solmittaessa, maksetaan oppilaspalkkana hänen peruspalkkansa, ellei sovita sitä korkeammasta palkasta.

Mikäli oppisopimusoppilas tekee suorituspalkkatyötä, hänen palkkaukseen noudatetaan työpaikalla käytössä olevia yksikköhintoja.

Mom. 7. Työrajoitteiset

Työrajoitteiset

Jos työntekijän työkyky on pysyvästi alentunut työssä, jota hän tekee, voidaan hänen palkkansa määritellä 1 momentin palkoista poikkeavasti. Ennen palkan määrittämistä työnantajan tulee selvittää työntekijän työkyvyn alentuminen ja sen määrä asianmukaisesta lääkärintodistuksesta.

9 § Palkkaustavat

Mom 1. Palkkaustavat jaetaan aikapalkkoihin ja suorituspalkkoihin.

Suorituspalkkatapana käytetään palkkiopalkkaa.

Käytettävät palkkaustavat

1. liittojen yhteisesti laatimat ja sopimat soveltamisohjeessa mainitut palkkaustavat
2. paikallisesti työnantajan ja työntekijäpuolen välillä sovitut ja kirjatut palkkaustavat
3. työnantajan ja asianomaisen työntekijän tai asianomaisten työntekijöiden välillä sovittu palkkaustapa.

SOVELTAMISOHJE:

Liittojen yhteisesti laatimat ja sopimat palkkaustavat ovat:

1.Aikapalkka

2.Suorituspalkka

2.1 Palkkiopalkka

- | | | |
|----|----------------|------|
| 1. | kiinteä osuus | 70 % |
| | muuttuva osuus | 30 % |
| 2. | kiinteä osuus | |
| | suurempi kuin | 85 % |

Liitot suosittelevat, että osaurakan ja palkkiopalkan kiinteä palkan osuus määritettäisiin työpaikoittain, työosastoittain tai erillistehtävissä saman periaatteen mukaisesti.

Ellei paikallisesti toisin sovita, kiinteä palkanosuus noudattaa suhteellisesti työntekijöiden peruspalkan määrittelyä järjestelmään siirryttäessä.

Peruspalkan muuttuessa (Hko/TVR vuositarkastukset) erillisen lisän ja suorituspalkan kiinteän osuuden summaa ei pienennetä eikä suurenneta ennen kuin erillinen lisä on kokonaan poistunut. Vrt. laskentaohje.

Mikäli työnantajan ja asianomaisen työntekijän välillä ei päästä yksimielisyyteen työhön sovellettavasta palkkaustavasta, käytetään paikallisten osapuolten tai liittojen välillä sovittuja palkkaustapoja.

Jos syntyy erimielisyyttä siitä, onko käytetty palkkaustapa kohtien 1 ja 2 palkkaustapojen mukainen, asia tulee selvittää työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Käytettyjen palkkaustapojen rakenteesta tulee antaa työntekijälle riittävän yksityiskohtainen kirjallinen selvitys, jos hän sitä pyytää.

Mom. 2. Aikapalkka

Aikapalkka

Aikapalkkatyöstä maksetaan työntekijälle henkilökohtainen aikapalkka, joka on vähintään peruspalkan suuruinen.

SOVELTAMISOHJE:

Työntekijän henkilökohtainen aikapalkka muodostuu peruspalkasta ja mahdollisesta aikapalkkaosuudesta.

Aikapalkkaosuuksien tulee tukea peruspalkan määrittämisessä noudatettavia periaatteita. Osuus voidaan porrastaa esimerkiksi henkilökohtaisen palkan osuuden periaatteiden mukaisesti.

Työntekijälle vahvistettua henkilökohtaista aikapalkkaa ei hänen peruspalkkansa muuttuessa muuteta aiempaa pienemmäksi ilman työ sopimuslaissa tarkoitettua erityisen painavaa syytä, ellei työntekijän kanssa toisin sovita.

Aikapalkkana olevan kuukausipalkan määräytymisperusteena on työntekijän tuntia kohden määritetty henkilökohtainen aikapalkka.

SOVELTAMISOHJE:

Henkilökohtainen aikapalkka täysiaikaisessa työssä (8 h/40 h/vk) muutetaan kuukausipalkaksi kertomalla se luvulla 176,1.

Henkilökohtainen aikapalkka täysiaikaisessa työssä (7,5 h/37,5 h/vk) muutetaan kuukausipalkaksi kertomalla se luvulla 165,8.

Suorituspalkkatyö	Mom. 3. Suorituspalkkatyö Suorituspalkkaustapa on palkkiopalkka. Työntekijän palkka kasvaa työmäärän kasvaessa tai työtuloksen parantumisessa sovelletun suorituspalkkaustavan mukaisesti.
Suorituspalkkatyön hinnoittelu	Mom. 4. Suorituspalkkatyön hinnoittelu Suorituspalkkajärjestelmä tulee keskimäärin mitoittaa siten, että ansio normaalilla suorituspalkkatyövauhdilla ylittää työntekijän peruspalkkatason. Mikäli suorituspalkkatyön hinnoitteluperiaatteen toteutumisesta syntyy erimielisyyttä, asia ratkaistaan yrityksen /toissijaisesti liittojen palkkarakenne-toimikunnan toimesta. Suorituspalkkatyön hinnoitteluperusteet tulee määrittää ennen työn aloittamista tai vähintään työn aikana, ellei paikallisesti toisin sovita. PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ: <i>Hinnoitteluperusteet on määritetty silloin, kun suorituspalkkauksen perusteet ja järjestelmä on pysyväisluonteisesti työntekijöiden tiedossa. Tähän kuuluvat esim. käytettävät ohjeajat ja veloitushintaperusteet.</i> <i>Hinnoittelussa tulee huomioida varaosien nouto, elpymis-, keskeytys- ja odotusajat.</i>
Hinnoitteluperuste ja muuttaminen	Liitot suosittelevat suorituspalkkaustöiden hinnoittelun perusteena käytettäväksi merkkikohtaisia ohjeaikoja. Suorituspalkkatyöhön vaikuttavien tekijöiden (menetelmät, välineet, olosuhteet) pysyessä muuttumattomina, suorituspalkkatyön hinnoitteluperusteet pidetään ennallaan. Jos suorituspalkkatyöhön vaikuttavissa tekijöissä tapahtuu muutosta, muutetaan suorituspalkkatyön hinnoitteluperusteita vastaavasti. Ryhmäkohtaisissa suorituspalkkoissa saa työntekijä, ellei toisin sovita, osuutensa muuttuvasta palkan osuudesta suhteessa työkohtaisen palkan osuutensa suuruuteen ja siihen työtuntilukuun, jolla hän on osallistunut ryhmätyöhön. Työntekijät voivat myös keskenään sopia muuttuvan palkan osuuden tasajaosta. Jos suorituspalkkatyöntekijä tekee sellaista veloitettavaa työtä, jonka hinnoitteluperusteita ei ole voitu määrittää mom.4 mukaisesti maksetaan hänelle tehdyiltä työtunneilta vähintään peruspalkka. Suorituspalkkatyöstä maksetaan työntekijälle vähintään peruspalkka ja mahdollinen ammattitutkintolisä. Tämä todetaan palkkakaussittain.
Odotusaika	Mom. 5. Odotusajan palkka Sellaiselta odotusajalta, joka ei sisälly hinnoitteluun, maksetaan työntekijälle peruspalkka, jollei hänelle ole odotusajaksi järjestetty muuta työtä.

Odotusajalla tarkoitetaan aikaa, jolloin työntekijä odottaa asiakasta, varaosia tai uutta työtä.

10 § Olosuhdelisät

VUORO-, ILTA- JA YÖTYÖ

Mom. 1. Vuorotyölisät

Vuorotyö

1.3.2014 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien varsinaisessa vuorotyössä maksetaan ilta- ja yövuoron tunneilta erityistä vuorotyölisää seuraavasti:

Iltavuorolisä 1,17 euroa tunnissa

Yövuorolisä 2,15 euroa tunnissa

Mom. 2. Ilta- ja yötyölisät

Ilta- ja yötyö

Työstä, joka ei ole vuoro-, yli- eikä hätätyötä, mutta jota tehdään normaali-pituisena työpäivänä työpaikalla käytännössä olevasta säännöllisestä työ-ajasta poiketen (ilta- ja yötyö), maksetaan korotusta seuraavasti:

- klo 18.00 – 23.00 välisenä aikana tehdystä työstä iltavuoron lisää vas-taava korvaus
- klo 23.00 – 6.00 välisenä aikana tehdystä työstä yövuoron lisää vas-taava korvaus

Mom. 3. Ulkotyölisä

Ulkotyölisä

1.3.2014 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien sellaisille korjaamotyöntekijöille, jotka joutuvat työskentelemään ulkosalla 1.11. – 30.4. välisenä aikana, maksetaan tehdyiltä työtunneilta erityistä li-sää **0,57 euroa** tunnissa.

Lapin läänissä lisä maksetaan 1.10. – 31.5. välisenä aikana.

Kaivoslisä

Mom. 4. Kaivoksissa maan alla tehtävissä työkoneneiden huolto- ja korjaus-töissä maksetaan lisää, jonka suuruus on **1,48 euroa** tehdyiltä työtunnilta.

10a § Palvelusvuosilisä

Palvelusvuosilisä

Ellei paikallisesti palvelusvuosilisän maksamisen ajankohdasta muuta so-vita, maksetaan työntekijälle joulukuun 1. päivää lähinnä seuraavan pal-kanmaksukauden yhteydessä palvelusvuosilisää sen mukaan, kuinka kau-an hänen työsuhteensa on tätä joulukuuta edeltävän marraskuun loppuun mennessä yhtäjaksoisesti kestänyt.

SOVELTAMISOHJE:

Paikallisella sopimuksella tarkoitetaan työntekijöitä yleisesti koskevaa palvelusvuosilisän maksutapaa.

Lisä määräytyy seuraavasti:

Työsuhteen kesto
10 mutta ei 15 vuotta
15 mutta ei 20 vuotta
20 mutta ei 25 vuotta
25 vuotta tai enemmän

Lisänä maksettava euromäärä
lasketaan kaavasta:

2 x Lkk x KTA
4 x Lkk x KTA
6 x Lkk x KTA
8 x Lkk x KTA

Kaavassa:

LKK On edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaan oikeuttavien
kuukausien lukumäärä
KTA On työehtosopimuksen 11 §:ssä tarkoitettu III neljänneksen
keskituntiansio

*Perusteen
toteaminen*

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

SOVELTAMISOHJE:

Jos työntekijä on siirtynyt kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön tai osa-aikatyötä tehnyt työntekijä kokoaikatyöhön edellisen perusteen toteamishetken (30.11.) jälkeen, suhteutetaan edellä olevan kaavan mukaan laskettu palvelusvuosilisä siten, että sen katsotaan jakautuvan kahteentoista osaan ja niiltä täysiltä kuukausilta, joina työntekijä on ollut sanottuna ajanjaksona osa-aikainen, kerrotaan tätä vastaava suhteellinen osuus palvelusvuosilisästä osa-aikatyöhön työviikon säännöllisten tuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä. (vrt. laskentaohje)

*Työsuhteen
päättyminen*

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

*Käsittely
palkkahallinnossa*

2. Palvelusvuosilisä maksetaan erillisenä lisänä. Sitä ei oteta huomioon työehtosopimuksen 11 §:n mukaista eikä 22 §:n vuosiloma, momentin 1 mukaista keskituntiansiota laskettaessa.

SOVELTAMISOHJE:

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

*Ikääntyneet
työntekijät*

Työnantaja ja 58 vuotta täyttänyt työntekijä voivat vuosittain sopia, että työntekijän ansaitsema palvelusvuosilisä tai sen osa vaihdetaan vastaavaan vapaaseen. Vapaa voidaan pitää palvelusvuosilisän tarkastusajankohdan jälkeen. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan

ajankohdasta tai menettelytavasta, jota vapaan pitämisessä noudatetaan. Sopimus on tehtävä kirjallisesti. Pääluottamusmiehelle annetaan selvitys vaihtokäytännöistä.

Vapaan ajalta maksetaan työntekijälle keskituntiansiota vastaava korvaus.

11 § Keskituntiansio

Keskituntiansion käyttö

Mom. 1. Työntekijän keskituntiansiota käytetään laskentatekijänä palkan ja korvausten maksamisessa siten, kuin tässä työehtosopimuksessa erikseen määrätään.

Keskituntiansion laskeminen

Mom. 2. Työntekijän keskituntiansio lasketaan siten, että hänelle kunkin vuosineljänneksen aikana tehdyltä työajalta eri palkkaustapojen mukaan kertynyt ansio mukaan lukien 10 §:n mukaiset olosuhdelisät jaetaan saman vuosineljänneksen tehtyjen työtuntien kokonaismäärällä. Keskituntiansioon ei tule mukaan lisä-, yli- eikä sunnuntaityön korotusosia eikä työajan tasaamislisää.

Jos työntekijä 4. momentin nojalla käytettävän vuosineljänneksen aikana on ollut työssä vähemmän kuin 160 tuntia, keskituntiansiota ei tältä vuosineljännekseltä lasketa.

Työntekijän, jonka palkka on määritelty jonkun muun aikatekijän kuin tunnin perusteella (viikko, kausi, kuukausi), keskituntiansion laskemisessa noudatetaan soveltuvien osien edellisen kappaleen periaatetta.

Pitkäaikaisesta, eri vuosineljännekselle jakautuneesta suorituspalkasta saatu kokonaisansio voidaan keskituntiansiota laskettaessa jakaa tehtyjen työtuntien osoittamassa suhteessa kyseisten vuosineljännesten kesken, mikäli suorituspalkkaan käytettyjen työtuntien lukumäärä tällöin on tiedossa.

Mom. 3. Jos keskituntiansio on peruspalkkaa pienempi, maksetaan 1. momenttiin perustuva palkka tai korvaus kuitenkin peruspalkan mukaan.

Uudelle työntekijälle maksetaan 1. momenttiin perustuva palkka tai korvaus enintään neljän kuukauden ajan hänen työkohtaisen palkkansa mukaan. Työntekijälle, jolle 2. momentin 2. kappaleen mukaan ei keskituntiansiota ole laskettu, esimerkiksi sairauden tai suoritettun asevelvollisuuden takia, maksetaan vastaavasti viimeksi lasketun keskituntiansion mukaan tai peruspalkan mukaan, jos tämä on korkeampi.

Hänelle maksetaan kuitenkin taannehtivasti yllä mainitulta ajalta hänen keskituntiansionsa ja peruspalkan mahdollinen erotus, niin pian kuin se voidaan 2. momentissa olevaa sääntöä noudattaen laskea.

SOVELTAMISOHJE:

Keskituntiansiota säännöllisenä työaikana käytettäessä maksetaan sen lisäksi erilliset lisät työehtosopimuksen sitä edellyttäessä.

*Keskituntiansion
käyttöajanjakso*

Mom. 4. Momentti 2 mukaan laskettua keskituntiansiota käytetään laskentajaksona ollutta vuosineljänneestä seuraavan vuosineljänneksen ajan.

Mom. 5 Tässä pykälässä mainitut vuosineljännekset lasketaan alkaviksi ja päättyviksi tilikausien mukaan siten, että tilikauden jakautuessa kahdelle yllä mainituista kuukausijaksoista tai kahdelle vuosineljännekselle, tilikausi luetaan siihen jaksoon, jolle jakautuu suurempi määrä säännöllisiä työtunteja.

III TYÖAIKA

12 § Säännöllisen työajan pituus

*Säännöllinen
työaika*

Mom. 1. Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia työvuorokaudessa ja 40 tuntia työviikossa.

*Työajan lyhennyk-
senä toteutettava
keskimääräinen
viikkotyöaika*

Päivä- ja kaksivuorotyössä työaika tulee järjestää siten, että se on

- **vuonna 2013 keskimäärin 36,2 tuntia viikossa**
- **vuonna 2014 keskimäärin 36,2 tuntia viikossa**
- **vuonna 2015 keskimäärin 36,4 tuntia viikossa**
- **vuonna 2016 keskimäärin 36,5 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. Työajan tasauksessa noudatetaan 6. momentin määräyksiä.

*Työajan järjestämi-
nen paikallisesti
sopien*

Mom. 2. Työajan sijoittamisella voidaan merkittävästi edistää työpaikan koneiden, laitteiden ja asiakaspalvelun hyväksikäyttöä samoin kuin työntekijöiden työaika koskevien toivomusten toteutumista. Työaikajärjestelyt voivat tarvittaessa vaihdella esimerkiksi vuoden eri aikoina, korjaamo-osastoittain tai työntekijäryhmittäinkin samankin työpaikan eri osastoilla.

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

Paikallisesti voidaan sopia:

1. Säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäispituus 1. momentin 1. kappaleesta poikkeavastikin
2. Työajan tasoittumisjakson pituus
3. Työvuorokauden ja työviikon alkaminen
4. Vuorokautisen työajan lepoaika
5. Työtuntijärjestelmän muuttaminen

*Tasaamisvapaan
siirtämisestä
sopiminen*

Sovittaessa voidaan työajan tasaamisvapaa siirtää annettavaksi viimeistään seuraavan vuoden kesäkuun loppuun mennessä.

Työtuntijärjestelmä

Mom. 3. Etukäteen laadittavasta työtuntijärjestelmästä tulee ilmetä säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan sijoittuminen sekä ajanjakso, jonka kuluessa työaika tasoittuu säännölliseen määräänsä.

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

*Muutoksesta
ilmoittaminen*

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

SOVELTAMISOHJE:

*Tilapäisen muutok-
sen määritelmä*

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.

*Työajan järjestämi-
nen muutoin kuin
paikallisesti sopien*

Mom. 4. Ellei paikallisesti ole 2. momentin mukaisesti sovittu työajan järjestämisestä, on työaika järjestettävä seuraavasti:

1. Työvuorokausi

Työvuorokausi alkaa päivätöissä klo 7.00. Työviikko alkaa maanantaina. Sunnuntaityövuorokausi samoin kuin viikkovapaakorvauksen laskemisessa käytettävä vuorokausi määräytyvät työvuorokauden mukaan.

2. Päivittäisen työajan sijoitus

Työaika päivätyössä alkaa klo 7.00 - 10.00 välillä, ellei työnantaja ole tuotannon teknisten syiden sitä perustellusti vaatiessa vahvistanut lain ja tämän työehtosopimuksen rajoissa muuta työaikaa.

SOVELTAMISOHJE:

Muutokset toteutetaan 3. momentin 3. kappaleen edellytysten mukaan, jos asiasta ei voida sopia paikallisesti.

3. Päivittäinen lepoaika

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

Kaksivuorotyössä lepoaika on puoli tuntia.

4. Vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen

Vuorotyössä tulee työvuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään kolmen viikon pituisin ajanjaksoin muuttua.

Sovittaessa työntekijä voi työskennellä jatkuvasti myös samassa vuorossa.

5. Säännöllisen työajan järjestäminen keskimääräiseksi

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se on sovitusta työajasta riippuen keskimäärin enintään 40 tai 37,5 tuntia viikossa, edellyttäen, että työtä varten on ennakolta laadittu työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään. Tällöin ei säännöllinen työaika saa ylittää 48 tuntia viikossa eikä 10 tuntia vuorokaudessa. Säännöllistä työaikaa keskimääräiseksi järjestettäessä noudatetaan enintään vuoden pituista tasoittumisajanjaksoa.

Muita työajan järjestämistä koskevia yleisiä määräyksiä

Mom. 5. Työajan järjestämisessä noudatetaan myös seuraavia työaikaa koskevia yleisiä määräyksiä:

1. Työajan seuranta

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

2. Arkipyhäviikot ja vapaapäivät

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

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

3. Virvokkeiden nauttiminen

Työntekijä voi työpaikalla nauttia työn tekemisen kannalta sopivimpana aikana kahvia tai virvokkeita.

4. Jaksotyö

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

5. Yötyö

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

Työajan tasaaminen päivä- ja kaksivuorotyössä

Mom. 6.

1. Soveltamisala

Tämän momentin määräykset koskevat normaalisti täysaikaista eli 40-tuntisin työviikoin tapahtuvaa työskentelyä päivä- ja kaksivuorotyössä.

2. Työajan pituus

Työaika tulee järjestää siten kuin 12 §:n mom. 1 edellyttää.

Myös arkipyhät sekä juhannus- ja jouluaatto tasaavat viikkotyöaikaa. Vuosilomapäiviä ei voida käyttää työajan tasaamiseen.

3. Työajan tasaaminen

Työajan tasaaminen toteutetaan käynti- ja palveluajat turvaten.

Työajan tasaaminen toteutuu antamalla vapaata niin, että työaika kalenterivuoden aikana tasoittuu 12 § mom. 1 mainittuun tuntimäärään viikossa (12,5 päivää vuodessa).

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

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

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

Sovittaessa voidaan työajan tasaamisvapaa siirtää annettavaksi viimeistään seuraavan vuoden kesäkuun loppuun mennessä.

SOVELTAMISOHJE:

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

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

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

4. Työajan tasaamislisä

Työajan tasaamisesta aiheutuva ansion vähentyminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta tämän sopimuksen tarkoittamassa työaikamuodossa työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta senttimääräisen lisän, joka on 5,8 % työntekijän vuosineljänneksittäin määräytyvästä keskituntiansiosta.

Lisä maksetaan myös työnantajan korvattavalta matkustamis- ja koulutusajan säännöllisen työajan osalta ja siltä ajalta, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa tai työehtosopimuksen mukaisesti sairausajan palkkaa lapsen sairauden vuoksi sekä siltä säännöllisen työajan osalta, joka luotamusmieheltä tai työsuojeluvaltuutetulta kuuluu heidän toimiessaan työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

Lisää ei oteta huomioon laskettaessa työehtosopimuksen 11 §:n 2. momentin mukaista keskituntiansiota.

Ansaitut lisät maksetaan palkanmaksukausittain, ellei paikallisesti muuta sovita.

5. Kuukausipalkkaiset työntekijät

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

6. Työajan tasaaminen ja vuosilomaoikeus

Pidetyt työajan tasaamispäivät eivät aiheuta vuosilomaoikeuden menettämistä.

*Työaikalain
noudattaminen*

Mom. 7. Muilta osin noudatetaan voimassa olevan työaikalain säännöksiä.

13 § Ylityö, sunnuntaityö ja viikkolevon aikana tehty työ

Ylityö

Mom. 1. Ylityötä tehdään työaikaan nähden laissa säädetyin rajoituksin.

Ylityökorvaus maksetaan tämän pykälän mukaisesti.

Ylityökorvausta kutsutaan seuraavassa ylityölisäksi.

Ylityölisän laskentaperusteena on työehtosopimuksen 11 §:n mukainen keskituntiansio.

*Ylityön enimmäis-
määrän tarkastelu-
jakso*

Työaikalain mukaisina ylityöiden enimmäismäärän tarkastelujaksoina käytetään kalenterivuotta.

SOVELTAMISOHJE:

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

Tämän pykälän 2 ja 3 momentin tarkoittama ylityö on lakisääteistä ylityötä.

Momentissa 4, 5 ja 6 määritellään niin sanottu tes -ylityö, joka korvataan kuten ylityöstä on sovittu, mutta jota ei kirjata ylityöksi työaikakirjanpitoon.

*Vuorokautinen
ylityö*

Mom. 2. Vuorokautisella ylityöllä tarkoitetaan 12 §:n 1. momentin 1. kappaleessa mainitun säännöllisen vuorokautisen työajan eli 8 tunnin tai 12 §:n 2. momentin mukaisesti sovitun säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi työvuorokauden aikana tehtyä työtä.

Mikäli työaika on järjestetty siten, että se on keskimäärin 40 tuntia viikossa, katsotaan vuorokautiseksi ylityöksi se työ, joka kunakin työvuorokautena ylittää työtuntijärjestelmässä asianomaisen työvuorokauden säännölliseksi vuorokautiseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän.

*Vuorokautisen yli-
työn korvaaminen*

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

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

Viikoittainen ylityö

Mom. 3. Viikoittaisella ylityöllä tarkoitetaan työtä, joka ylittää työehtosopimuksen 12 §:n 1. momentin 1. kappaleen mukaan määräytyvän säännöllisen viikoittaisen eli 40 tunnin työajan.

Mikäli viikoittainen säännöllinen työaika on järjestetty siten, että se on keskimäärin 40 tuntia viikossa, katsotaan viikoittaiseksi ylityöksi se työ, joka kunakin työviikkona ylittää työtuntijärjestelmän mukaan asianomaisen työviikon säännölliseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän. Keskeytymättömässä vuorotyössä työ katsotaan ylityöksi vain, jos ylityötuntien korvaamisesta vapaa-ajalla ei ole sovittu.

Viikoittaiseen ylityöhön ei lasketa mukaan saman työviikon aikana tehtyä vuorokautista ylityötä.

*Viikoittaisen ylityön
korvaaminen*

Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan työpalkan lisäksi ylityölisää, jonka suuruus 8 ensimmäiseltä tunnilta on 50 % ja seuraavilta tunneilta 100 % keskituntiansiosta.

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

Työajan ylittyminen työaikaa tasattaessa (tes-ylityö)

Mom. 4. Täysiaikaisella työntekijällä työ, joka ylittää työajan tasaamisen vuoksi (12 § 6 mom.) työtuntijärjestelmässä asianomaisen

- työvuorokauden alle 8 tunniksi vahvistetun vuorokautisen työtuntimäärän, korvataan siten kuin vuorokautisesta ylityöstä on sovittu
- työviikon alle 40 tunniksi vahvistetun viikoittaisen työtuntimäärän, korvataan siten, kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

Työajan ylittyminen arkipyhä viikkoina (tes-ylityö)

Mom. 5. Arkipyhäviikkoina, jolloin työntekijä on ollut työssä kyseisen työviikon työtuntijärjestelmän tuntimäärän mukaisen työajan, maksetaan hänelle tämän lisäksi tehdystä työstä siten kuin viikoittaisesta ylityöstä, mikäli sitä ei ole korvattava vuorokautisena ylityönä.

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

Sanottuina päivinä voidaan työtä tehdä työaikalain 33 §:n 1. momentin mukaisin edellytyksin.

Tämä momentti ei koske keskeytymätöntä vuorotyötä.

Korvaus viikkoylityömääräysten mukaan (tes-ylityö)

Mom. 6. Mikäli työntekijällä vuosiloman, oman sairauden, 19 §:n mom. 6:ssa tarkoitetun lapsen sairaudesta johtuvan palkallisen poissaolon, taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuneen lomautuksen, Autoalan koulutussopimuksen 2 §:ssä mukaisten ammatillisen jatko-, täydennys- tai uudelleen koulutuksen taikka yhteisen koulutuksen tai autoalalle liittojen hyväksymään ay-koulutukseen osallistumisen, työnantajan määräyksestä tehdyn matkan tai reservin harjoituksen takia ei ole työviikon työtuntijärjestelmän mukaisina työpäivinä ollut mahdollisuutta tehdä työtä niin monta tuntia, että se vastaisi hänen säännöllistä viikoittaista työaikaansa ja hän tekee työtä työtuntijärjestelmän mukaisina vapaapäivinä, maksetaan vapaapäivinä tehdyistä työtunneista ylityölisää siten, kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

SOVELTAMISOHJE:

Tässä momentissa oleva maininta lomautuksesta ei koske lyhennettyä työviikkoa.

Lisätyön korvaaminen

Mom. 7. Työntekijälle, jonka säännölliseksi enimmäistyöajaksi on sovittu 7,5 tuntia päivässä ja 37,5 tuntia viikossa, maksetaan sovitun säännöllisen päivittäisen tai viikoittaisen enimmäistyöajan ja lainmukaisen työajan välisenä aikana lisätyöstä 50 %:lla keskituntiansiosta korotettu palkka.

Mom. 8. Vuorotyöntekijälle maksetaan ylityöajalta sen vuoron mukainen vuorotyölisä, jonka aikana hän tekee ylityötä.

Vuorotyölisä maksetaan ylityöajalta yksinkertaisena.

Sunnuntaityö

Mom. 9. Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä tehdystä työstä maksetaan työpalkan ja mahdollisten ylityölisien lisäksi lain mukaisena sunnuntaityökorotuksena kultakin työtunnilta lisä, jonka suuruus on 100 % keskituntiansiosta.

Viikoittainen vapaa-aika

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

Viikkovapaa-korvaus

Työntekijälle, jota tilapäisesti tarvitaan viikoittaisena vapaa-aikanaan työhön, korvataan viikkovapaan aikana työhön käytetty aika lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa viikkovapaan aikana tehtyyn työhön käytetyllä ajalla viimeistään kolmen seuraavan kalenterikuukauden kuluessa työn tekemisestä, jollei toisin sovita. Työntekijän suostumuksella voidaan viikkovapaakorvaus antaa myös siten, että hänelle suoritetaan työpalkan sekä mahdollisten ylityö- ja sunnuntaityölisien lisäksi korvaus, joka on 100 % keskituntiansiosta. Tätä laskettaessa otetaan huomioon ne työtunnit, joihin hän on ollut työssä sen työvuorokauden aikana, jona viikkovapaa olisi viimeistään ollut annettava.

Työntekijän kanssa on sovittava ennen viikkovapaaapäivänä tehtävää työtä, korvataanko menetetty viikkovapaa antamalla vastaava vapaa tai maksamalla siitä rahakorvaus.

SOVELTAMISOHJE

Viikkovapaan ei katsota toteutuvan aikana, jolloin työntekijä on poissa työstä Autoalan koulutussopimuksen 2 §:ssä mukaisen ammatillisen jatko-, täydennys- tai uudelleen koulutuksen taikka yhteisen koulutuksen tai autoalalle liittojen hyväksymään ay-koulutukseen osallistumisen, oman sairautensa tai sairaan lapsen hoidon taikka työnantajan määräyksestä työtehtävien hoitamisen vuoksi tehtävän matkan vuoksi. Työntekijälle korvataan hänen menettämänsä viikkovapaa 13 §:n 10 momentin mukaisesti, ellei hän saa viikkovapaataan muutoin.

14 § Hälytysluontoinen työ ja varallaolo

Hälytysluontoinen työ

Mom. 1. Jos työntekijä kutsutaan hälytysluontoiseen työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella, kun hän on jo poistunut työpaikaltaan, maksetaan hänelle vähintään yhden tunnin työpalkka sekä ylityökorvaus, jos työ on ylityötä. Tämän lisäksi maksetaan erityistä hälytysrahaa seuraavasti:

- a) Jos kutsu hälytystyöhön on annettu säännöllisen työajan jälkeen tai työntekijän vapaapäivänä, mutta ennen klo 21.00, kahden tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus.
- b) Jos mainittu kutsu on annettu klo 21.00 ja klo 6.00 välisenä aikana, maksetaan kolmen tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus. Mikäli työ on samalla ylityötä, on ylityökorvaus tämän kohdan mukaisissa tapauksissa heti 100 %.

Jos työntekijälle hänen klo 16.00 mennessä päättyvällä säännöllisellä työajallaan ilmoitetaan, että hänen tulisi työpaikaltaan jo poistuttuaan palata samana päivänä ylityöhön, joka alkaa klo 21.00 jälkeen, hänelle maksetaan kohdassa a) mainittu ylimääräinen kahden tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus ilman ylityölisää.

Varallaolo

Mom. 2. Jos työntekijä sopimuksen mukaan on velvollinen oleskelemaan asunnossaan, josta hänet tarvittaessa voidaan kutsua työhön, maksetaan hänelle tällaiselta varallaoloajalta puolet hänen keskituntiansionsa mukaisesta palkastaan varallaoloaikaa työaikaan lukematta. Sopimuksessa on mainittava varallaoloajan pituus. Tällaista valmiusaikaa ei lueta työajaksi.

Tämän momentin mukaisissa tilanteissa ei työntekijän työhön kutsumiseen sovelleta hälytysluontoista työtä koskevia määräyksiä.

Muu valmiusaika

Mom. 3. Muuta valmiusaikaa kuin edellä tarkoitettua asuntovarallaoloa koskevat ehdot sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä. Sopimuksessa on sovittava ainakin:

- valmiusajan pituus
- aika, jonka kuluessa työntekijän on oltava tekemässä työtä (vasteaika)
- muulta valmiusajalta maksettava korvaus.

Tällaista valmiusaikaa ei lueta työajaksi.

Tämän momentin mukaisissa tilanteissa sovelletaan edellä momentissa 1 olevia hälytysluontoista työtä koskevia määräyksiä.

IV ERINÄISET KORVAUKSET

15 § Työhön liittyvän matkustamisen korvaukset

YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Matkustaminen kotimaassa

Matkasta on kysymys, kun työntekijä matkustaa työnantajan määräyksestä tehtävänsä hoitamiseksi muutoin varsinaisen työpaikkansa ulkopuolelle .

- tekemään työsopimuksensa mukaista työtä tai
- toteuttamaan muun työnantajansa kanssa sovitun työhön liittyvän tehtävän.

Varsinaisella työpaikalla tarkoitetaan paikkaa, jossa työntekijä työskentelee säännöllisesti ja vakituisesti.

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

Matka alkaa työntekijän työpaikalta tai asunnolta sen mukaan, mikä matkan kannalta kokonaisuutena on tarkoituksenmukaista. Matka päättyy samoin perustein työntekijän työpaikalle tai asunnolle.

Matkavuorokausi on enintään 24 tunnin pituinen ajanjakso, joka alkaa työntekijän lähtiessä matkalle työpaikaltaan tai asunnoltaan ja päättyy työntekijän palatessa matkalta työpaikalleen tai asunnolleen.

Työnantajan tulee huolehtia siitä, että matkustamiseen ja työn tekemiseen käytetty aika huomioon ottaen työntekijä saa työvuorokausittain riittävän levon. Tällöin otetaan huomioon myös työn kiireellisyys muut olosuhteet.

Matkasta aiheutuneiden kustannusten korvaaminen

Kustannusten korvaaminen

Matkan ajalta työnantaja maksaa siten kuin jäljempänä määrätään työntekijälle

- korvauksen matkakustannuksista
- korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta ja
- korvausta majoittumisesta ja matkasta aiheutuneista muista ylimääräisistä kustannuksista.

Korvaukset maksetaan kulloinkin voimassa olevien verohallituksen päätöksen verottomien korvausten määräisinä.

Matkakustannukset

Työnantaja korvaa työntekijälle matkasta aiheutuneet tarpeelliset matkakustannukset, kun matkan perustana oleva työ tehdään yli 10 kilometrin etäisyydellä työntekijän varsinaisesta työpaikasta ja asunnosta.

Tarpeellisia matkakustannuksia ovat matkalippujen hinnat toisessa luokassa, matkatavaroista aiheutuvat kustannukset, välttämättömien paikkalippujen ja yöllä matkustettaessa makuupaikkalippujen hinnat.

Oman auton käytöstä, josta on sovittu työnantajan kanssa ennen matkan alkamista, maksetaan korvaus verohallituksen vuosittain verottomaksi päättämien määrien mukaisena. Korvaus maksetaan myös työnantajan kanssa sovitusta muiden henkilöiden tai tavarankuljetuksesta omalla autolla.

Jos työntekijä joutuu matkan aikana majoittumaan yli viiden kilometrin etäisyydellä työntekopaikasta, hänelle maksetaan korvaus majoituspaikan ja työntekopaikan välisistä matkakustannuksista yleisten kulkuneuvojen taksojen mukaisesti, jos niiden vuorot ovat sopivia. Jos yleisten kulkuneuvojen käyttö ei ole mahdollista maksetaan työntekijälle kilometrikorvaus oman auton käytöstä.

Päiväraha

Matkan ajalta työnantaja maksaa kultakin matkavuorokaudelta aiheutuneiden ylimääräisten elantokustannusten korvauksena päivärahaa. Päivärahan maksamisen edellytyksenä on, että työn tekemisaika on yleisesti käytetyn kulkutien mukaisesti mitaten yli 40 kilometrin etäisyydellä sekä työntekijän varsinaisesta työpaikasta että asunnosta.

Kokopäiväraha maksetaan, kun matka on kestänyt yli 10 tuntia. Viimeiseltä matkavuorokaudelta kokopäiväraha maksetaan, kun matka on sen aikana kestänyt yli 6 tuntia.

Osapäiväraha maksetaan, kun matka on kestänyt yli 6 tuntia. Viimeiseltä matkavuorokaudelta osapäiväraha maksetaan, kun matka on sen aikana kestänyt yli 2 ja enintään 6 tuntia.

Päivärahasta maksetaan kuitenkin puolet, jos työntekijä matkavuorokauden aikana saa maksuttoman tai matkalipun hintaan sisältyneen ruoan. Maksuttomalla ruoalla tarkoitetaan kokopäivärahaa tarkasteltaessa kahta ja osapäivärahaa tarkasteltaessa yhtä ateriaa riippumatta siitä, maksaako ruoan työnantaja tai joku muu esimerkiksi tilaaja.

Matka-ajan korvaus

Korjaamotyöntekijän matkustaessa työnantajan määräyksestä työtuntijärjestelmän mukaisena vapaa-aikanaan, maksetaan matkustamiseen käytetyltä ajalta korvauksena keskituntiansion mukainen palkka enintään 8 tunnilta työpäivänä ja 16 tunnilta vapaapäivänä. Matka-aikaan luetaan täydet puolet tunnit. Matka-aikaa ei lueta työajaksi.

Korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta ei makseta, kun työnantaja kustantaa työntekijälle makuu- tai hyttipaikan kello 21.00-07.00 välillä.

Ateriakorvaus

Ateriakorvaus maksetaan, jos työntekijällä ei ole matkan johdosta tavanomaista ruokailumahdollisuutta ja hänelle aiheutuu tämän johdosta poikkeuksellisia kustannuksia.

Mikäli toisin ei ole sovittu ja työntekijän tässä kohdassa tarkoitettu työmatkoineen on kestänyt vähintään 12 tuntia ja hän sen takia voi palata vakituiseen asuntoonsa vasta myöhään illalla, korvataan syntyvät kustannukset toisella ateriakorvauksella. Mainittuihin tunteihin lasketaan mukaan myös välittömästi ennen matkaa saman työvuorokauden aikana tehdyt tunnit.

Yöpymiskustannukset

Yöpymiskustannukset korvataan maksamalla majoittumiskustannukset tai yömatkaraha.

Jos työntekijä joutuu työnantajan määräämän matkan johdosta yöpymään eikä hänelle järjestetä maksutonta majoitusta, työnantaja korvaa majoittumiskustannukset hyväksymänsä selvityksen mukaisesti.

Työnantaja maksaa työntekijälle yömatkarahan sellaiselta päivärahasta oikeuttavalta matkavuorokaudelta, jonka aikana työntekijälle ei ole järjestetty maksutonta majoitusta tai hän ei ole saanut majoittumiskorvausta tai matkan ajaksi makuu- tai hyttipaikkaa.

Työnantajan työntekijälle järjestämän majoituksen tulee täyttää tavanomaisen, hyvän käytännön mukaisen majoituksen vaatimukset.

Aiheeton poissaolo ja päiväraha

Jos työntekijä on matkan aikana poissa työstä ilman hyväksyttävää syytä, menetellään päivärahan maksamisessa seuraavasti:

1. Vapaapäiviltä maksettava päiväraha

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

2. Päiväraha työpäivältä

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

Eräät juhlapäivät ja vuosiloma

Jos työntekijä ennen pääsiäis-, juhannus- tai joulupäivää on komennuspaikkakunnalla tehnyt työtä vähintään kolme viikkoa, on hän, mikäli pakottavat syyt eivät sitä estä, oikeutettu mainituiksi juhlapäiviksi matkustamaan kotiinsa. Tällöin työnantaja korvaa hänelle matkakustannukset kotipaikalle ja sieltä takaisin työpaikalle sekä päivärahan ja edellytyksien täytyessä yömatkarahan.

Sama koskee myös vuosiloman johdosta tapahtuvaa kotimatkaa ja tapauksia, joissa työnantaja katkaisee komennuksen esimerkiksi viikonlopun ajaksi.

Matkustussääntö

Yrityksen matkustussäännössä tulee noudattaa tämän pykälän määräyksiä siten, että määräykset ovat kokonaisuutena ottaen samantasoiset kuin tämän pykälän mukaiset edut.

Matkustavaan tehtävään palkatut

Työnantaja ja työntekijä, jonka tavanomaisiin tehtäviin kuuluu toistuva matkustaminen, sopivat kirjallisesti matkustamisesta aiheutuvien kustannusten korvaamisesta. Jollei muusta ole sovittu, suoritetaan matkakustannusten korvaukset tämän pykälän mukaisesti.

Kun työntekijän normaalit työtehtävät edellyttävät toistuvaa matkustamista tai milloin työntekijä tehtäviensä luonteen vuoksi itse voi päättää matkojensa tekemisestä ja työaikansa käytöstä, ei matka-ajan korvausta makseta.

Matkustaminen ulkomailla

Ulkomaan matkalla tarkoitetaan matkaa, jonka aikana yövytään ulkomailla.

Ulkomaan matkasta maksettavista korvauksista ja päivarahasta sekä majoituksesta sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä ennen matkan alkamista noudattaen soveltuvin osin tämän pykälän periaatteita.

Paikallinen sopiminen

Paikallisesti voidaan sopia

- majoittumisen periaatteista ja
- ateriakorvauksen periaatteista

16 § Arkipyhäkorvaus

*Korvattavat
arkipyhät*

Mom. 1. Uudenvuodenpäivältä, loppiaispäivältä, pitkäperjantailta, toiselta pääsiäispäivältä, vapunpäivältä, helatorstailta, juhannusaatolta, jouluaatolta, ensimmäiseltä ja toiselta joulupäivältä maksetaan, milloin työ tällaisena päivänä keskeytetään ja se muuten olisi ollut työntekijän työpäivä, arkipyhäkorvauksena täyttä kahdeksan tunnin työpäivää vastaava palkka keskituntiansion mukaan.

Osa-aikatyö

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

*Arkipyhäkorvauksen
edellytykset*

Mom. 2. Arkipyhäkorvaus maksetaan työntekijälle, jonka työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään yhden kuukauden ennen kyseistä arkipyhää. Edellytyksenä on, että työntekijä on ollut työtuntijärjestelmän mukaisesti työssä viimeisenä arkipyhää edeltäneenä tai sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä, jollei poissaolo ole johtunut hyväksyttävästä syystä.

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

- vuosiloman ajaksi,
- lakisääteisen isyysvapaan ajaksi,
- ajalle, jolta työntekijälle maksetaan sairausajan tai synnytysloman palkkaa,
- 19 §:n 7. momentissa tarkoitetun lapsen sairaudesta johtuvan palkallisen poissaolon ajaksi,
- taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuvan enintään kaksi viikkoa arkipyhää ennen kestäneen lomautuksen ajaksi.

Jos työntekijä työskentelee työtuntijärjestelmästä poiketen arkipyhänä, jolta hän muuten olisi oikeutettu tämän pykälän mukaiseen arkipyhäkorvaukseen, maksetaan arkipyhäkorvaus työssä olosta riippumatta.

Lauantaille tai sunnuntaille sattuvalla itsenäisyyspäivältä maksetaan arkipyhäkorvaus.

Mom. 4. Arkipyhäkorvausta sekä mom. 5:n korvausta ei makseta viikko- tai kuukausipalkalla olevalle työntekijälle.

Mom. 5. Helatorstaiviikon lauantailta maksetaan arkipyhäkorvausta vastaava korvaus.

17 § Muita korvauksia ja etuja

Mom. 1. Työntekijällä on oikeus saada vapaata työstä:

- päivänä, jona hänet vihitään avioliittoon sekä
- 50- ja 60-vuotispäivänään.

Lähiomaisen kuoleman tai hautajaisten johdosta työntekijälle järjestetään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen poissaoloon.

SOVELTAMISOHJE:

*Lähiomaisella tarkoitetaan tässä yhteydessä työntekijän vanhempia ja isoja **appivanhempia**, lapsia, aviopuolisoa, avopuolisoa, lapsenlapsia sekä veljiä ja sisaria.*

Vapaan ajalta maksetaan tuntipalkkaiselle työntekijälle korvaus keskituntiansion mukaisena hänen työsopimuksensa mukaista säännöllistä työaikaa vastaavilta tunneilta. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle vapaa annetaan kuukausipalkkaa vähentämättä. Vapaan pitäminen ei vähennä työntekijän vuosilomaetuja.

Kutsunta

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

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

Kutsuntapäivän korvaus maksetaan vain siltä päivältä, jona kutsuntatoimintus pidetään.

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

Reservin harjoitukset

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

Työnantaja saa vähentää maksamastaan palkasta työntekijälle maksettavan reserviläispalkan työtuntijärjestelmän mukaisten työpäivien osalta.

SOVELTAMISOHJE:

Määräystä sovelletaan myös niihin, jotka siviilipalveluslain nojalla määrätään kertausharjoituksia korvaavaan palveluun sekä niihin, jotka väestönsuojelulain nojalla koulutetaan väestönsuojelun erikoistehtäviin.

Mom. 4. Työntekijällä, joka on valittu Metallityöväen Liiton liittotoimikuntaan, liittovaltuustoon tai liittokokoukseen on oikeus osallistua työajalla palkkaa vähentämättä näiden virallisiin kokouksiin.

Metallityöväen Liiton autoalan johtoryhmään valitulla työntekijällä on oikeus osallistua johtoryhmän kokouksiin työaikana. Tältä ajalta työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta

Tämän pykälän mukaisesta poissaolosta on työntekijän ilmoitettava viipymättä ja mahdollisuuksien mukaan etukäteen.

Mom.5. Edellä tässä pykälässä mainitut korvaukset maksetaan työehtosopimuksen 11 §:ssä mainitun keskituntiansion mukaisesti

V TYÖTURVALLISUUS

18 § Työturvallisuus

*Yleiset
velvollisuudet*

Mom. 1. Työnantajan on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työturvallisuuslaki TTL (738/2002) (8 § 1 mom.)

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, milloin niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. (TTL 10 § 1 mom.)

Työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on muutoinkin noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisyysylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijän on vältettävä muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa turvallisuudelle ja terveydelle haittaa ja vaaraa. (TTL 18 §).

Työntekijän tulee huolellisesti ja ohjeiden mukaisesti käyttää ja hoitaa työnantajan hänelle työturvallisuuslain mukaisesti antamia henkilösuojaimia ja muita varusteita. (TTL 20 § 1 mom.)

Ilmoitusvelvollisuus

Mom. 2. Työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle tai tämän edustajalle ja työsuojeluvaltuutetulle työolosuhteissa tai työmenetelmissä, koneissa, muissa työvälineissä, henkilösuojaimissa tai muissa laitteissa, havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle. (TTL 19 § 1 mom.)

Työnantajan tulee puolestaan kertoa ilmoituksen tehneelle työntekijälle ja työsuojeluvaltuutetulle, mihin toimenpiteisiin esille tulleessa asiassa on ryhdytty tai aiotaan ryhtyä. (TTL 19 § 3 mom.)

Työntekijän ilmoitusvelvollisuus ei vaikuta korvausvastuuseen, joka määräytyy yksinomaan lain määräysten mukaisesti.

*Työntekijän oikeus
pidättäytyä työstä*

Mom. 3. Jos työstä aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle, työntekijällä on oikeus pidättäytyä tällaisen työn tekemisestä. (TTL 23 § 1 mom.)

Työstä pidättäytymisestä on ilmoitettava työnantajalle tai tämän edustajalle niin pian kuin se on mahdollista. Oikeus pidättäytyä työnteosta jatkuu kunnes työnantaja on poistanut vaaratekijät tai muutoin huolehtinut siitä, että työ voidaan suorittaa turvallisesti. (TTL 23 § 2 mom.)

Sama oikeus työntekijällä on, jos työtä varten ei ole asennettu viranomaisen tai työsuojelupäällikön määräämien tai työsuojeltutoimikunnan tai vastaavan yhteistoimintaelimen yksimielisesti ehdottamia varmuuslaitteita.

Henkilönsuojaimet

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

Samoin menetellään, jos työntekijä voidaan tehokkaasti suojata haitoista, jotka työn laadun vuoksi erityinen kosteus, märkyys, veto, kuumuus tai kylmyys, voimakas valo taikka muu vaarallinen säteily aiheuttaisivat.

SOVELTAMISOHJE:

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

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

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

Kemikaalit

Mom. 5. Työntekijän altistuminen turvallisuudelle tai terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttaville kemiallisille tekijöille on rajoitettava niin vähäiseksi, ettei näistä tekijöistä aiheudu haittaa tai vaaraa työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle taikka lisääntymisterveydelle. (TTL 38 § 1 mom.)

Työnantajan on omalta osaltaan varmistettava, että vaarallisen kemikaalien päälylkset on vastaanotettaessa merkitty määräysten mukaisesti ja että kemikaalista on toimitettu työpaikalle asianmukainen käyttöturvallisuustiedote. Ellei määräysten mukaisia varoitusmerkintöjä ja käyttöturvallisuustiedotetta tai sitä vastaavia tietoja ole, kemikaalia ei saa käyttää.

Työnantajan on annettava työntekijöille käyttöturvallisuustiedotteiden, päälyllyksmerkintöjen ja käyttöohjeiden edellyttämää opetusta ja ohjausta kemikaalien turvallista käyttöä ja käsittelyä varten sekä varmistettava ennen työn aloittamista, että työntekijä on omaksunut annetut ohjeet.

Työterveys- huolto	Mom.6. Työantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden turvaamiseksi ja edistämiseksi käyttäen riittävästi työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja heidän tarpeelliseksi katsomiaan asiantuntijoita. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001)
Suojapuvut	Mom. 7. Työnantaja hankkii ja pesettää kustannuksellaan työntekijäin suojapuvut sopiviksi katsomiensa väliajoin. Työnantaja hankkii kustannuksellaan autonpesijöille, rasvareille ja alustansuojajille tarkoituksenmukaisen suojavaatetuksen ja jalkineet sekä myös niille työntekijöille, jotka tilapäisesti joutuvat työskentelemään ulkosalla ilmastolliset olosuhteet huomioon ottaen käytännön tarvetta vastaavan, riittävän suojavaatetuksen.
Turvajalkineet	Työnantaja hankkii kustannuksellaan tämän työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluville työntekijöille tarkoituksenmukaiset turvajalkineet. Jalkineiden tarve ja malli selvitetään yhdessä yrityksen työsuojeluorganisaatiossa.
Maastossa suoritettavat työt	Mom. 8. Ennen maastossa suoritettavien korjaustöiden aloittamista on suojavaatetukseen liittyvistä erikoiskysymyksistä sovittava paikallisesti. PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ: <i>Tämä koskee myös kaivoksissa suoritettavia korjaustöitä.</i>
Yksintyöskentely	Mom. 9. Työssä, jossa työntekijä työskentelee yksin ja johon siitä syystä liittyy ilmeinen haitta tai vaara hänen turvallisuudelleen tai terveydelleen, työnantajan on huolehdittava siitä, että haitta tai vaara yksin työskennellessä vältetään tai se on mahdollisimman vähäinen. (TTL 29 § mom. 1)
Ulkoasennustyöt	Mom. 10. Liitot toteavat, että työntekijää ei tarpeettomasti tule määrätä ulkoasennustöihin kohtuuttoman pakkasen vallitessa, ellei työskentelyä varten ole järjestää työolosuhteita helpottavia varusteita. Tehtaässä pitempiaikaista vaativaa asennustyötä alle -25°C lämpötilassa tulee työpaikalla olla olosuhteet huomioon ottaen sopivia suojarusteita, kuten esim. korjattavan kohteen ympärille ja/tai päälle asetettava suojus (pressu) ja olosuhteisiin sopiva lämmityslaite.
Häkämyrkytys- vaara	Mom. 11. Häkämyrkytystapausten välttämiseksi työnantaja veloitetaan kustantamaan niille työntekijöille, joilla työnantajan tai työntekijän puolesta katsotaan häkämyrkytysvaaran olevan olemassa ja jotka lääkärintarkastusta haluavat, tällaisen tarkastuksen vähintään kaksi kertaa vuodessa.
Näkökyvyn mukaan hiotut suojasilmä- lasit	Mom. 12. Auto- ja konekorjaamotyössä saattaa esiintyä tilanteita, jolloin kipinäinti tai muut lentävät roiskeet/lastut aiheuttavat ilmeistä silmätapaturman vaaraa. Mikäli työpaikalla tällaisia töitä esiintyy, pyritään vaaratilanne ensisijaisesti poistamaan teknisin toimenpitein, suojavälinein ja oikeita työmenetelmiä käyttäen.

Mikäli tästä huolimatta ilmeistä silmätapaturman vaaraa ei voida eliminoida, tulee kysymykseen työntekijän näkökyvyn mukaan hiottujen suojasilmälasi-
lasien hankinta. Lasien tarpeellisuuden selvittävät kyseinen esimies, työ-
suojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu yhdessä.

Mikäli yhteisesti todetaan tarpeen olevan olemassa, hankkii työnantaja kus-
tannuksellaan suojasilmälasit.

Tarvittaessa antavat liitot tarkennetut menettelytapaohjeet hankintatarpeen
selvittämistä varten.

*Alakohtainen
työsuojelusopimus*

Mom. 13. Liittojen välillä **18.9.2009** allekirjoitettu työsuojelusopimus sitoo
tämän työehtosopimuksen osana sopimuspuolia ja niiden jäseniä.

Edellä mainittu sopimus on liitetty tähän työehtosopimukseen.

SOVELTAMISOHJE:

*Työsuojeluvaltuute-
tun vapautuksen
määrä*

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

VI SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

19 § Sairausajan palkka

*Sairaus ja
tapaturma*

Mom. 1. Työnantaja maksaa työntekijälle sairausajan palkkaa keskitun-
tionsion mukaisesti sen pituisen kalenteriajanjakson työtuntijärjestelmän
mukaisilta työpäiviltä kuin seuraavassa käy ilmi:

*Korvausjakson
pituus*

Työsuhte, joka ennen työkyvyttömyyden alkua on jatkunut yhtäjaksoisesti:

Työsuhteen kesto	Kalenteriajanjakso
vähintään 1 kk mutta alle 3 vuotta	28 päivää
3 vuotta mutta alle 5 vuotta	35 päivää
5 vuotta mutta alle 10 vuotta	42 päivää
10 vuotta tai kauemmin	56 päivää

SOVELTAMISOHJE:

*Sairausajan palkka maksetaan kunkin korvattavan työpäivän säännöllisiltä
työtunneilta.*

*Odotus- eli karens-
sipäivä alle 6 kk:n
työsuhteissa* Sairausajan palkka maksetaan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä. Ensimmäinen poissaolo-
päivä on karenssipäivä.

Sairauden aiheuttaman työkyvyttömyyden jatkuessa sairastumispäivän jäl-
keen vähintään kuusi (6) arkipäivää maksaa työnantaja palkan myös ka-
rensipäivältä.

*Alle 1 kk:n
työsuhteet*

Jos sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa ennen kuin
työsuhde on jatkunut yhden kuukauden, maksaa työnantaja sairausajan
palkkana 50 % työntekijän henkilökohtaisesta aikapalkasta, kuitenkin enin-
tään niiltä työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä, jotka ovat työky-
vyttömyyden alkamispäivän ja sen jälkeisen 9 arkipäivän pituisen ajanjak-
son sisällä. Karenssipäivältä maksettavan palkan suhteen ja myös muu-
toinkin noudatetaan tämän pykälän määräyksiä.

Jos työntekijälle sairausvakuutuslain mukaan kuuluva oikeus päivärahaan
alkaa aikaisemmin, lyhenee vastaavasti aika, jolta palkkaa on maksettava.

*Vähintään 6 kk:n
työsuhteet*

Työntekijälle, jonka työsuhde on ennen sairauden alkua jatkunut yhdenjak-
soisesti vähintään kuusi (6) kuukautta, sairausajan palkka maksetaan en-
simmäisen sellaisen sairauspäivän alusta lukien, joka työssä oltaessa olisi
ollut työntekijän työpäivä.

Tapaturma

Palkka maksetaan myös karenssipäivältä, jos työkyvyttömyyden on aihe-
uttanut työtapaturma.

*Sairausajan palkan
maksamisen
edellytykset*

Edellytykset sairausajan palkan maksamiselle ovat seuraavat:

1. Työntekijä on sairauden tai tapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden
vuoksi estynyt tekemästä työtä.
2. Työkyvyttömyydestä esitetään työnantajan hyväksymä selvitys.
3. Sairausajan palkan perusteet ja määrä on hyväksyttävästi selvitetty.

SOVELTAMISOHJE:

1. Työkyvyttömyyden toteaminen

- Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkärin tai muulla työn-
antajan hyväksymällä tavalla.
- Taannehtiva lääkärintodistus hyväksytään, mikäli lääkäri on kirjoittanut
todistukseen hyväksyttävät perusteet taannehtivuudelle.
- Epidemioiden aikana voi lääkäri antaa työterveyshoitajalle oikeuden
kirjoittaa tutkimuksensa perusteella todistuksia enintään kolmeksi vuo-
rokaudeksi kerrallaan. Kertautuvan todistuksen antajan tulee olla aina
sama terveydenhoitaja. Uusiutumistapauksessa on kiinnitettävä eri-
tyistä huomiota mahdolliseen lääkärinhoidon tarpeeseen.
- Ennen kuin hoitajan antamaa todistusta voidaan pitää selvityksenä työ-
kyvyttömyydestä, hänen tulee todeta yhdessä lääkärin kanssa tilanteen
olevan edellä mainitulla tavalla sellainen, että hoitaja voi antaa to-
distuksia työkyvyttömyydestä.

2. Yrityksen terveystalvelujen käytön ensisijaisuus

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

3. Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet

- Mikäli työnantaja ei ole hyväksynyt työntekijän esittämää lääkärintodistusta, hän voi osoittaa työntekijän nimetyn lääkäriin tarkastettavaksi. Tällöin työnantaja maksaa lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.
- Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet selvitetään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

4. Ohjaaminen työehtosopimuksen säännösten oikeaan soveltamiseen

- Työnantajan ja luottamusmiesten tulee yhdessä pyrkiä ohjaamaan työntekijöitä työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevien määräysten oikeaan soveltamiseen.
- Uusille työntekijöille asiaa koskevaa valistusta ja ohjausta on suositeltavaa jakaa heti perehdyttämisen yhteydessä.
- Sekä työnantaja- että työntekijäpuolen edun mukaista on sairauspoissaolojen saaminen mahdollisimman vähäiseksi. On suositeltavaa, että paikalliset osapuolet yhdessä seuraavat työpaikan sairauspoissaolojen kehitystä ja tarvittaessa etsivät keinoja niiden vähentämiseksi.

Sairastuminen
kesken työpäivän

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

SOVELTAMISOHJE:

- Määräys tarkoittaa sitä, että alle kuuden kuukauden työsuhteessa työkyvyttömyyden jatkuessa seuraava päivä on karenssipäivä.
- Jos työntekijä jo työhön tullessaan on sairauden vuoksi työkyvytön, kyseistä päivää pidetään karenssipäivänä.

Saman sairauden
uusiutuminen

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

SOVELTAMISOHJE:

- Korvausajanjakson ei saman sairauden uusiutuessa tarvitse olla yhdenjaksoinen, vaan se voi koostua useammasta työkyvyttömyysajanjaksosta.

- Onko kysymyksessä sama vaiko eri sairaus, ratkaistaan epäselvässä tapauksessa sairausvakuutuslain tulkintoja noudattaen.
- Jos sairaudesta tai tapaturmasta aiheutunut työkyvyttömyys on alkanut jostakin toisesta sairaudesta tai tapaturmasta aiheutuneen työkyvyttömyyden aikana tai välittömästi sen jälkeen eikä työntekijä ole ollut välillä työkykyisenä työssä, katsotaan sairausajanjaksot sairausajan palkan maksamisen kannalta samaksi työkyvyttömyydeksi.

SOVELTAMISOHJE:

Sairausajan palkka ja vuosiloma

Jos työntekijä sairastuu eikä vuosilomaa siirretä myöhemmin pidettäväksi, ei työnantajalle tällöin synny sairausajan palkan maksuvelvollisuutta, jolloin työntekijän eduksi jää vuosilomapalkan lisäksi sairausvakuutuslain mukainen päiväraha.

Sairausajan palkka ja lomautus

Jos työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön lomautusilmoitusta annettaessa ja sairaus jatkuu lomautuksen jo alettua, työnantajan sairausajan palkan maksuvelvollisuus jatkuu tämän pykälän mukaisesti lomautuksen aikana, kunnes työkyvyttömyys tai korvausajanjakso on päättynyt.

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

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

Sairausajan palkan epääminen

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

SOVELTAMISOHJE:

Mikäli sairausajan palkkaetuja käytetään tahallaan väärin, ei sairausajan palkkaa makseta. Tahallinen väärinkäyttö saattaa lisäksi johtaa työ sopimuksen päättämiseen työ sopimuslain säännösten perusteella.

Työntekijän ilmoitusvelvollisuus

Mom. 2. Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan.

SOVELTAMISOHJE:

Ilmoitus sairastumisesta työnantajalle, mikäli mahdollista, ennen työvuoron alkua:

- Työntekijän tulee ilmoittaa sairastumisestaan lähimmälle esimiehelleen tai työnantajan ilmoittamalle muulle henkilölle jo ennen työvuoron alkua, milloin se olosuhteet huomioon ottaen on suinkin mahdollista. Tätä koskevat menettelytavat työnantajan tulee saattaa työntekijöiden tietoon.
- Jos työntekijä tahallisesti laiminlyö ilmoittaa viipymättä sairastumisestaan työnantajalle, alkaa sairausajan palkan maksuvelvollisuus aikaisintaan sinä päivänä, jona ilmoitus on tehty.

Sairausajan
palkan maksu-
ajankohta

Jos työntekijä on viipymättä ilmoittanut työkyvyttömyydestään ja sairausajan palkan perusteissa tai määrässä ei ole epäselvyyttä, työnantaja maksaa työntekijälle sairausajan palkan säännöllisen palkanmaksun yhteydessä odottamatta sairausvakuutuspäivärahan tai siihen verrattavan muun korvauksen saamista.

Vähennykset

Mom. 3. Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut työntekijälle sairausajan palkan, on hän oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena työntekijälle tulevan päivärahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta vähentää korvausta sairausajan palkasta siltä osin, kuin korvausta maksetaan työntekijälle hänen kokonaan tai osaksi itse kustantamansa vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella.

SOVELTAMISOHJE:

Päivärahaan verrattavilla korvauksilla tarkoitetaan muita päivärahan kaltaisia, ansionmenetyksen johdosta maksettavia etuuksia, kuten esim. työ- ja tapaturmaeläke.

SOVELTAMISOHJE:

Jos työntekijä on sairaana päivän, jolloin lyhennetyn työviikon takia ei työskennellä, työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta edellä mainittuun päivä- tai äitiysrahaan kyseiseltä päivältä.

Jos päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei työntekijästä itsestään johtuvista syistä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä lain mukaan olisi ollut oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää sairausajan palkasta se päiväraha tai sen osa, mikä työntekijän laiminlyönnin johdosta on jäänyt maksamatta.

Sairauskassa

Mom. 4. Työntekijälle, joka on työnantajan tukeman sairauskassan jäsen, työnantaja on velvollinen maksamaan 1. momentin mukaisen sairausajan palkan ehdolla, että sairauskassa vapautetaan suorittamasta hänelle sairausavustusta siltä ajalta, jolta työnantaja 1. momentin mukaisesti on palkkaa maksanut. Mikäli sairauden tai tapaturman aiheuttama työkyvyttömyys jatkuu yli sen ajan, jolta työnantaja 1. momentin nojalla on velvollinen maksamaan palkkaa, vastaa sairauskassa sääntöjensä mukaisesti jatkuvan avustuksen maksamisesta.

<i>Työpaikkakassa</i>	Mom. 5. Mikäli työpaikalla toimii sairausvakuutuslain alainen kassa, työnantaja voi toteuttaa 1. momenttiin perustuvat velvollisuutensa siten, että kassa maksaa myös 1. momentin edellyttämän sairausajan palkan ja työnantaja maksaa kassalle kannatusmaksun, joka vastaa sairausvakuutuslain ulkopuolella maksettavasta avustuksesta aiheutuvia kustannuksia.
<i>Sairaan lapsen hoito</i>	Mom. 6. Alle 10-vuotiaan oman lapsen tai muun kodissa pysyvästi asuvan alle 10-vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa maksetaan äidille tai isälle ja jälkimmäisessä tapauksessa lasta huoltavalle henkilölle, joka avioliittoa solmimatta jatkuvasti elää lapsen äidin tai isän kanssa yhteisessä taloudessa avioliitonomaisissa olosuhteissa (myöhemmin vanhemmat) tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin. Työnantajalla on oikeus saada selvitys siitä, että molemmat vanhemmat eivät yhtäaikaaisesti käytä poissaolo-oikeuttaan hyväkseen. SOVELTAMISOHJE:
<i>Poissaolon pituus ja siitä annettava selvitys</i>	<i>Hoidon järjestämisen tai hoitamisen kestäessä yksi, kaksi, kolme tai neljä päivää pidetään poissaoloa sopimuksessa tarkoitettuna poissaolona. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta annetaan sama selvitys kuin työehtosopimuksessa ja yrityksessä mahdollisesti omaksutun käytännön mukaan vaaditaan henkilön omasta sairaudesta.</i>
<i>Yksinhuoltaja</i>	Sopimuksen tarkoittamassa mielessä katsotaan yksinhuoltajaksi myös henkilö, joka ilman erillistä asumusero- tai avioeropäätöstä pysyvästi on muuttanut asumaan erilleen puolisostaan sekä henkilö, jonka puoliso tai edellä tarkoitettu avopuoliso on estynyt osallistumasta lapsen hoitoon ase- tai siviilipalvelusvelvoitteiden tai reservin harjoitusten vuoksi.
<i>Milloin poissaolo on välttämätön</i>	Lähtökohtana on, että korvaus maksetaan silloin, kun lapsen hoitoa ei voida muuten järjestää, vaan jommankumman vanhemman pitää jäädä hoitamaan lasta. Poissaolotapauksissa vaaditaan selvitykseksi poissaolon välttämättömyydestä vain tieto lapsen hoitopaikan sekä samassa taloudessa asuvien perheenjäsenten hoitomahdollisuudesta ja sopivuudesta tehtävään.
<i>Molemmat vanhemmat vuorotyössä</i>	Jos 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.

*Saman sairauden
uusiutuminen*

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

Saman sairauden uusimisena ei pidetä kahden tai useamman lapsen sairastumista peräkkäin alle 30 päivän välein samassa perheessä. Myöskään toisen vanhemman ja lapsen peräkkäin sattuvat sairaudet eivät keskenään muodosta uusiutumistapausta.

*Lapsi sairastuu
kesken työpäivän*

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

*Vaikutus vuosilo-
maan*

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

*Vaikeasti sairaan
tai vammautuneet
lapsen hoito*

Työntekijällä, jonka lapsella on valtioneuvoston päätöksen 1315/89 (Vnp sairausvakuutuslain 10 luvun 2 § 2. momentissa tarkoitetuista vaikeista sairauksista ja vammoista) 1 §:n mukainen vaikea sairaus tai vamma, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain 10 luvussa tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen taikka sopeutumisvalmennus- tai kuntoutuskurssille sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

19a § Korvaava työ

Työntekijä ei välttämättä aina ole sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvytön. Työnantajalla voi olla osoittaa työntekijälle ns. korvaavana työnä jotakin muuta kuin hänen tavanomaista, vakituista työtään. Korvaavan työn olemukseen kuuluu, että se on luonteeltaan tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan työntekijän tavanomaista työn tekemistä tukevaa työtä tai tähän samaan päämäärään tähtäävää koulutusta.

Työntekijän työkyvyttömyyttä koskevassa lääkärintodistuksessa olisi suotavaa kuvata ne mahdolliset rajoitukset, jotka sairaus tai vamma työn tekemiselle aiheuttavat. Työnantajan päätöksen osoittaa työntekijälle korvaavaa työtä on perustuttava lääketieteellisesti perusteltuun kannanottoon.

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

Liitot ovat sopineet yhteisestä korvaavan työn ohjeistuksesta, joka on liittojen kotisivuilla: www.akl.fi ja www.metalliliitto.fi .

19 b § Äitiys- ja isyysvapaan palkka

Äitiys- ja isyysvapaan palkka

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

SOVELTAMISOHJE:

Jos uusi äitiysvapaa alkaa edellisen perhevapaan aikana siten, että työntekijä ei palaa välillä työhön, työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta uuden äitiysvapaan osalta.

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

Työntekijälle maksetaan hänen isyysvapaansa ajalta keskituntiansion mukaista palkkaa yhdeltä kuuden arkipäivän pituiselta yhdenjaksoiselta isyysvapaajaksolta. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että työntekijän työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen isyysvapaan alkamista. Muilta osin isyys- ja vanhempainvapaan ajalta ei makseta palkkaa.

Vähennykset

Mom. 2. Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut työntekijälle äitiys- tai isyysvapaan palkan, työnantaja on oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena työntekijälle tulevan sairausvakuutuslain mukaisen äitiys- tai isyysrahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta saada itselleen tai vähentää työntekijälle maksamastaan äitiys- tai isyysvapaan palkasta korvausta siltä osin, kuin korvausta maksetaan työntekijälle hänen kokonaan tai osaksi itse kustantamansa vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella.

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

Jos työntekijä on äitiys- tai isyysvapaalla päivän, jolloin lyhennetyn työviikon takia ei työskennellä, työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta edellä mainittuun päivä- tai äitiys- tai isyysrahaan kyseiseltä päivältä.

20 § Lääkärintarkastukset

*Lakisääteiset
lääkärintarkastukset*

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

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

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

Työnantaja maksaa myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista sekä tämän työehtosopimuksen mukaisen päivärahan silloin, kun työntekijä lähetetään edellä mainituissa säännöksissä tarkoitettuihin tarkastuksiin tai tutkimuksiin taikka määrätään näiden perusteella jälkitarkastukseen.

Jos tarkastus tapahtuu työntekijän vapaa-aikana, hänelle maksetaan korvauksena ylimääräisistä kuluista summa, joka vastaa sairausvakuutuslain mukaista vähimmäispäivärahaa.

Muut kuin lakisääteiset lääkärintarkastukset

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

a) **P e r u s e d e l l y t y k s e t**

(koskevat kaikkia b-kohdan tapauksia 1 - 5)

1. Kysymyksessä on oltava sairastumis- tai tapaturmatapaus, jossa on välttämätöntä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen. Työntekijän on esitettävä lääkärintarkastuksesta työnantajan hyväksymä selvitys (esim. lääkärintodistus tai lääkäripalkkiokuitti) sekä työnantajan pyytessä selvitys siitä, kuinka kauan lääkärintarkastus odotus- ja kohtuullisine matka-aikoineen kesti.
2. Muissa kuin kohdassa 1. tarkoitetuissa sairastumis- tai tapaturmatapauksissa edellytetään, että työntekijä varaa vastaanottoajan työaikana vain, jos se ei ole kohtuullisen ajan (esim. normaalitapauksissa viikon) kuluessa saatavissa työajan ulkopuolella. Työntekijän on esitettävä luotettava selvitys siitä, ettei hän ole voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolella.
3. Työntekijän on ilmoitettava lääkäriin menostaan etukäteen työnantajalle. Jos ilmoitusta ei ylivoimaisen esteen takia voida etukäteen tehdä, on ilmoitus tehtävä välittömästi, kun se on mahdollista.

4. Lääkärintarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menetystä välttämällä.
5. Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvausta ansionmenetyksestä lääkärintarkastusta koskevien sopimusmääräysten nojalla suoriteta. Korvausta ei suoriteta myöskään sairausajan palkkamääräysten edellyttämänä karenssipäivänä suoritettua lääkärintarkastuksen ajalta.
6. Jos sairaus on johtunut omasta törkeästä tuottamuksesta tai tahallisuudesta, ei ansionmenetystä korvata.

b) E r i t y i s e d e l l y t y k s e t

Ansionmenetys korvataan:

1. Uusi tai uusiutuva sairaus

Uusi tai uusiutuva sairaus

Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.

Lääkärin tutkimustoimenpiteestä johtuneen, enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta.

Jos työntekijä sairausoireiden vuoksi on otettu sairaalaan tarkkailtavaksi tai tutkittavaksi. Tällöin noudatetaan sairausajan palkkamääräyksiä.

2. Aikaisemmin todettu sairaus

Aikaisemmin todettu sairaus

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

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

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

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

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

3. Laboratorio- ja röntgentutkimukset

Laboratorio- ja röntgentutkimukset

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

noastaan tiettyinä vuorokauden ajankohtana. Tällainen ajankohtavaatimus tulee selvittää lääkärintodistuksella.

*Raskauteen liittyvä
lääkärintarkastus
tai muu lääketie-
teellinen tutkimus*

4. Raskauteen liittyvä lääkärintarkastus

Sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen sekä synnytystä edeltävien lääketieteellisten tutkimusten (L 824/94) ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella. Edellytyksenä on, että tarkastus tai tutkimus on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttämällä.

Työntekijän on pyynnöstä esitettävä työnantajalle selvitys tutkimuksen liittymisestä raskauteen sekä sen suorittamisen välttämättömyydestä työaikana.

*Äkillinen
hammassairaus*

5. Äkillinen hammassairaus

Jos äkillinen hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa, hoitotoimenpiteen ajalta, mikäli hänen ei onnistu saada hoitoa työajan ulkopuolella.

Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

*Työhöntulo-
tarkastus*

Mom. 3. Mikäli työntekijä joutuu käymään lääkärintarkastuksessa työsuhteen alkaessa sen vuoksi, että työnantaja pitää lääkärintarkastusta työsuhteen syntymisen tai jatkumisen ehtona, työntekijälle korvataan lääkärintarkastuksesta ja siihen mahdollisesti liittyvästä laboratorio- tai röntgen-tutkimuksesta aiheutuvat kustannukset sekä menetetyltä säännölliseltä työajalta ansionmenetys, ellei vastaanottoa ole voitu järjestää työajan ulkopuolella.

SOVELTAMISOHJE:

Kun lääkärintarkastus tapahtuu työnantajaa tai työntekijää koskevan lakiin perustuvan velvoitteen nojalla, korvaus maksetaan kyseiseen säännökseen mahdollisesti sisältyvien määräysten mukaisesti.

Ennen työsuhteen alkua suoritetusta lääkärintarkastuksesta johtuvaa ansionmenetystä ei korvata. Tarkastuksen kustannukset korvataan tällaisessa tapauksessa, mikäli tarkastusta edellyttänyt työnantaja ottaa kyseisen henkilön työsuhteeseen.

Ansionmenetyksen korvauksesta toimitettava vähennys tehdään samalla tavalla, kuin asiasta on sairausajan palkan osalta työehtosopimuksen 19 §:n 4. momentissa sovittu.

21 § Ryhmähenkivakuutus

Ryhmähenkivakuutusta koskevat määräykset ovat tämän työehtosopimuksen osassa Soveltaminen ja yleiset määräykset.

22 § Vuosiloma

Mom. 1. Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain mukaan.

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

- Työntekijän vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskentaperusteena on keskituntiansio, joka saadaan siten, että lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka, hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta, jaetaan vastaavien työtuntien lukumäärällä.

Tasaamislisä ja vuosilomapalkka

- Riippumatta siitä, miten tasausvapaa maksetaan, sen määrä on huomioitava työntekijän vuosilomapalkassa ja lomarahassa.
- Työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus saadaan kertomalla hänen 1-kohdassa tarkoitettu keskituntiansionsa vuosilomalain 3 §:ssä tarkoitettujen lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä, seuraa vasta taulukosta ilmenevällä kertoimella:

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

Mikäli lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllinen vuorokautinen työaika on ollut lyhyempi kuin kahdeksan tuntia, lasketaan vuosilomapalkka ja lomakorvaus kuitenkin kertomalla vastaavasti keskituntiansio luvulla, joka saadaan, kun edellä olevat kertoimet kerrotaan viikon säännöllisten työtuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä (0,94).

Paikallinen sopimus lomapalkkojen jaksoittamisesta

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

SOVELTAMISOHJE:

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työntekijöitä yleisesti koskevaa vuosilomapalkan maksutapaa.

SOVELTAMISOHJE:

Laskettaessa lomapalkkaa kuukausipalkkaiselle työntekijälle lomapäivän palkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 25.

Työssäolon veroinen aika

Mom. 2. Työssäolon veroiseksi luetaan myös aika, joksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä Metallityöväen Liiton liittokokoukseen tai liittovaltuuston taikka liittotoimikunnan kokoukseen osallistumista varten.

Samoin pidetään työssäolon veroisena myös aikaa, joksi vapautusta on annettu Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön edustajakokoukseen tai valtuuston kokoukseen osallistumista varten. Työntekijän tulee vapautusta pyytäessään esittää asianmukainen selvitys kokoukseen osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta.

Lomarahana

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

Lomarahana maksamisen ajankohta

Ellei paikallisesti lomarahana maksamisen ajankohdasta muuta sovita, maksetaan lomarahana seuraavasti:

Puolet lomarahasta maksetaan vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä. Puolet maksetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijän palkka ensimmäiseltä vuosiloman jälkeiseltä työpäivältä maksetaan, tai olisi maksettu, ellei työntekijä olisi estynyt palaamasta työhön. Saadakseensa lomarahana jälkimmäisen osan tulee työntekijän työsuhteen kuitenkin olla voimassa vielä vuosiloman viimeisenä päivänä.

SOVELTAMISOHJE:

Sopimus lomarahojen maksamisen ajankohdasta tehdään työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä noudattaen kirjallisesti. Lomarahana tulee kuitenkin näissäkin tapauksissa sopia kokonaisuudessaan maksettavaksi viimeistään ennen seuraavan loman määräytymisvuoden alkamista. Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työntekijöitä yleisesti koskevaa lomarahana maksutapaa.

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

Lomarahana ja työsuhteen päättymisen

Lomarahana maksetaan myös mahdollisen lomakorvauksen yhteydessä, mikäli työsuhteeseen päättyy muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä.

Lomaraha maksetaan tällöin edellisen päättyneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta, mutta ei viimeisen kesken jääneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta.

SOVELTAMISOHJE:

Määräaikaisen työsuhteen päättymisen ei ole työntekijästä itsestään johtuva syy.

Työsuhteen päättyminen vuosiloman aikana

Jos työnantaja lomakautena päättää työntekijän työsuhteen muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä kesken tämän vuosiloman, maksetaan työntekijälle myös lomarahaa jälkimmäinen osa.

Mikäli työntekijälle ei ole annettu vuosilomaa ennen tällä tavoin tapahtunutta työsuhteen päättymistä, maksetaan työntekijälle koko lomaraha.

Eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaraha siitä vuosilomapalkasta ja mahdollisesta vuosilomakorvauksesta, johon työntekijä on oikeutettu.

SOVELTAMISOHJE:

Eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaraha myös mahdollisesta kesken jääneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta.

Asevelvollisuus vakinaisessa väessä

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

SOVELTAMISOHJE:

Määräystä sovelletaan vastaavasti myös siviilipalvelusvelvolliseen.

VII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

23 § Palkanmaksu

Mom. 1. Palkanmääräytymisjakson ollessa viikkoa lyhyempi käytetään Auto- ja konekorjaamoalan työehtosopimuksen soveltamisalueella palkan laskentajaksona kalenterikuukautta. Palkka maksetaan kuitenkin vähintään kaksi kertaa kuukaudessa, ellei ole sovittu palkan tai sen osan maksamisesta kerran kuukaudessa.

Maksettaessa palkka kaksi kertaa kuukaudessa maksetaan ensimmäisessä palkanmaksussa todellinen laskentaan perustuva palkka ottaen huomioon aikaisemmin maksettu ennakko. Jälkimmäisessä palkanmaksussa maksetaan ennakkona noin puolen kuukauden työpäivien palkka, joka saadaan kertomalla työntekijän keskituntiansio tehtyjen työtuntien lukumäärällä.

Yrityksessä voidaan jatkaa aikaisempaa käytäntöä.

Mom. 2. Liitot suosittelevat, että työpaikoilla sovitaan palkanmaksusta rahalaitosten välityksellä.

24 § Ammattiyhdistysmaksujen pidättäminen

Ammattiyhdistysmaksujen pidättämistä koskevat määräykset ovat tämän työehtosopimuksen osassa Soveltaminen ja yleiset määräykset.

25 § Koulutustoiminta

Koulutustoiminnassa noudatetaan autoalan koulutussopimusta 30.10.2013 liitteineen.

26 § Luottamusmiehet

Mom. 1. Luottamusmiesten osalta noudatetaan alakohtaista luottamusmiessopimusta 2.12.2011.

27 § Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen

Erimielisyyksiä ja niiden ratkaisemista koskevat määräykset ovat tämän työehtosopimuksen osassa Soveltaminen ja yleiset määräykset.

28 § Paikallinen sopiminen

Paikallista sopimista koskevat määräykset ovat tämän työehtosopimuksen osassa Soveltaminen ja yleiset määräykset.

AUTOALAN KESKUSLIITTO RY
METALLITYÖVÄEN LIITTO RY

AUTO- JA KORJAAMOALAN TYÖEHTOJEN
PALKKARAKENNE 2000

LASKENTAOHJE 2013 – 2016

1 PALKANKOROTUKSET

Palkkojen korotukset ja tarkistukset vuonna 2014 ja 2015

Palkkojen korottaminen 1.3.2014

Auto- ja konekorjaamoala

Henkilökohtaisia tuntipalkkoja korotetaan 13 senttiä tunnissa ja kuukausipalkkoja 20 euroa kuukaudessa. Voimassa olevia aikapalkkoja on korotettava siten kuin edellä on sanottu. Voimassa olevia urakkahintoja ja muita suorituspalkkoja korotetaan siten, että ansio nousee edellä sanotuin tavoin.

Palkkaperusteiden korotus

Työehtosopimuksen vähimmäispalkkoja korotetaan 1.3.2014 lukien 13 senttiä tunnissa ja 20 euroa kuukaudessa. Uudet vähimmäispalkkataulukot ovat liitteessä 1.

2. UUDET TYÖPALKAT

Aikatyötä tekevän työntekijän tuntipalkka

Voimassa olevia aikapalkkoja korotetaan yllä mainitulla korotuksella.
Työehtosopimuksen mukaiset peruspalkat on mainittu laskentaohjeen liitteissä 1.

Taulukkotarkistus

Uudet tämän laskentaohjeen liitteenä olevat palkkataulukot tulevat voimaan 1.3.2014.

Esimerkki 1.

Työntekijän vanha aikapalkka on 13,17 €/h + yleiskorotus 0,13 € = 13,17 + 0,13 = 13,30 €/h (TVR 3 ja HKO 15 %)

Tällöin

vanha ansio

AP = 13,17

PP = 13,17

uusi ansio

AP = 13,30

PP = 13,33

Taulukkotarkastus: yleiskorotuksella korotettu aikapalkka jää pienemmäksi kuin taulukossa oleva peruspalkka. Työntekijän palkkaa tulee korottaa tähän rajaan asti.

Esimerkki 2.

Työntekijän vanha aikapalkka on 14,70 €/h + yleiskorotus 0,13€ = 14,70+0,13 = 14,83€/h (TVR 4 ja HKO 20 %)

Tällöin

vanha ansio

AP = 14,70

PP = 14,56

APO = 0,14

uusi ansio

AP = 14,83

PP = 14,75

APO = 0,08

Taulukkotarkistus: yleiskorotuksella korotettu palkka täyttää taulukossa olevan peruspalkan. Uusi aikapalkka on tällöin 14,83€/h.

AIKATYÖTÄ TEKEVÄN TYÖNTEKIJÄN KUUKAUSIPALKKA

Työntekijän aikapalkan muuttaminen kuukausipalkaksi 9 §:n momentin 2 mukaan.

Säännöllinen työaika 40 h/vk/8 h/pv

Esimerkki 1:

TVR 3:n aikatyötä tekevän työntekijän, jonka HKO on 10 %, uusi aikapalkka on liitteenä olevan taulukon mukaan **12,76 €**. Tätä vastaava kuukausipalkka saadaan lisäämällä palkkaan arkipyhäkorvausten vaikutus 3,6 % ja kertomalla näin saatu luku kuukauden keskimääräisellä työtuntimäärällä 170:llä (40-tuntisen työviikon mukaisesti). Kokonaiskertomaksi muodostuu tällöin 176,1.

$$12,76 \times 176,1 = \underline{2247,04 \text{ €/kk}}$$

Säännöllinen työaika 37,5 h/vk/7,5 h/pv

Esimerkki 2:

TVR 4:n aikatyötä tekevän työntekijän, jonka HKO on 20 %, uusi aikapalkka on liitteenä olevan taulukon mukaan **14,75 €**. Tätä vastaava kuukausipalkka saadaan lisäämällä peruspalkkaan arkipyhäkorvauksen vaikutus 3,6 % ja kertomalla näin saatu luku kuukauden keskimääräisellä työtuntimäärällä 160:llä (37,5 -tuntisen työviikon mukaisesti). Kokonaiskertoimeksi muodostuu tällöin 165,8.

$$14,75 \times 165,8 = \underline{2485,38 \text{ €/h}}$$

Suorituspalkkaus

Yleiskorotusta vietäessä suorituspalkkaan niin yleiskorotus viedään vuorotellen suorituspalkan kiinteään osaan (SPKO) tai suorituspalkan muuttuvaan osaan (MO). Riippuen kumpaan (SPKO/MO) se on viety edellisellä kerralla yleiskorotusta tehtäessä.

1. Palkkiotyössä yleiskorotus suoritetaan muuttuvaan osaan (MO).

Muuttuvan osan (MO) taulukon palkkio osaa korotetaan yleiskorotuksella 0,13 €.

Tällöin yleiskorotus on kaikille toteutunut.

2. Palkkiotyössä yleiskorotus suoritetaan kiinteään osaan (SPKO).

Suorituspalkan kiinteää osaa (SPKO) korotetaan yleiskorotuksella 0,13 €.

Tällöin yleiskorotus on kaikille toteutunut.

Kiinteä kuukausipalkka + Suorituslisä

Kuukausipalkkaa korotetaan edellä mainitun korotuksen verran:

korotus x 176,1 = €/kk (40 h-työviikko)

korotus x 165,8 = €/kk (37,5 h-työviikko)

Kuukausittain tarkistetaan, että kiinteä kuukausipalkka + suorituslisä = **kuukausiansio**, on vähintään uusi peruspalkka x 176,1 (40 h-työviikko) **€/kk** tai uusi peruspalkka x 165,8 (37,5 h-työviikko) **€/kk**.

KESKITUNTIANRIO (TES 11 §)

Pääsääntönä on että keskituntiansiota korotetaan yleiskorotuksen määrällä 0,13 € 1.3.2014.

Palkkojen korottaminen 1.3.2015

Henkilökohtaisia tunti- ja kuukausipalkkoja korotetaan 0,4 %.

Voimassa olevia aikapalkkoja on korotettava siten kuin edellä on sanottu.

Voimassa olevia urakkahintoja ja muita suorituspalkkoja korotetaan siten, että ansio nousee edellä sanotuvin tavoin.

Palkkaperusteiden korotus

Työehtosopimuksen vähimmäispalkkoja korotetaan 0,4 % 1.3.2015 alkaen. Uudet vähimmäispalkat ovat liitteessä 3.

2 UUDET TYÖPALKAT

AIKATYÖTÄ TEKEVÄN TYÖNTEKIJÄN TUNTIPALKKA

Voimassa olevia aikapalkkoja korotetaan yllä mainitulla 0,4 % korotuksella.

Työehtosopimuksen mukaiset peruspalkat on mainittu laskentaohjeen liitteissä 1.

Taulukkotarkistus

Uudet tämän laskentaohjeen liitteenä olevat palkkataulukot tulevat voimaan 1.3.2015.

Esimerkki 1.

Työntekijän vanha aikapalkka on 13,91 €/h + yleiskorotus 0,4 % = $13,91 \cdot 1,004 = 13,97$ €/h (TVR 3 ja HKO 25 %)

Tällöin

<u>vanha ansio</u>	<u>uusi ansio</u>
AP = 13,91	AP = 13,97
PP = 13,91	PP = 14,55

Taulukkotarkastus: yleiskorotuksella korotettu aikapalkka jää pienemmäksi kuin taulukossa oleva peruspalkka. Työntekijän palkkaa tulee korottaa tähän rajaan asti.

Esimerkki 2.

Työntekijän vanha aikapalkka on 14,86 €/h + yleiskorotus 0,4 % = $14,86 \cdot 1,004 = 14,92$ €/h (TVR 4 ja HKO 20 %)

Tällöin

<u>vanha ansio</u>	<u>uusi ansio</u>
AP = 14,86	AP = 14,92
PP = 14,75	PP = 14,81
APO = 0,11	APO = 0,11

Taulukkotarkistus: yleiskorotuksella korotettu palkka täyttää taulukossa olevan peruspalkan. Uusi aikapalkka on tällöin 14,92 €/h.

AIKATYÖTÄ TEKEVÄN TYÖNTEKIJÄN KUUKAUSIPALKKA

Työntekijän aikapalkan muuttaminen kuukausipalkaksi 9 §:n momentin 2 mukaan.

Säännöllinen työaika 40 h/vk/8 h/pv

Esimerkki 1:

TVR 3:n aikatyötä tekevän työntekijän, jonka HKO on 10 %, uusi aikapalkka on liitteenä olevan taulukon mukaan **12,81 €**. Tätä vastaava kuukausipalkka saadaan lisäämällä palkkaan arkipyhäkorvausten vaikutus 3,6 % ja kertomalla näin saatu luku kuukauden keskimääräisellä työtuntimäärällä 170:llä (40-tuntisen työviikon mukaisesti). Kokonaiskertomaksi muodostuu tällöin 176,1.

$$12,81 \times 176,1 = 2255,84 \text{ €/kk}$$

Säännöllinen työaika 37,5 h/vk/7,5 h/pv

Esimerkki 2:

TVR 4:n aikatyötä tekevän työntekijän, jonka HKO on 20 %, uusi aikapalkka on liitteenä olevan taulukon mukaan **14,29 €**. Tätä vastaava kuukausipalkka saadaan lisäämällä peruspalkkaan arkipyhäkorvauksen vaikutus 3,6 % ja kertomalla näin saatu luku kuukauden keskimääräisellä työtuntimäärällä 160:llä (37,5 -tuntisen työviikon mukaisesti). Kokonaiskertomaksi muodostuu tällöin 165,8.

$$14,81 \times 165,8 = 2455,50 \text{ €/h}$$

Palkkiopalkkaus

Palkkiotyössä yleiskorotus suoritetaan muuttuvaan osaan (MO).

Muuttuvan osan (MO) taulukkoa korotetaan yleiskorotuksen verran joka lasketaan korjaamon mekaanikon pienimmästä voimassa olevasta keskituntiansiosta (KTA) ja tällä senttimäärällä korotetaan muuttuvan osan taulukon palkkio-osaa.

Määritellään muiden mekaanikkojen keskituntiansiosta yleiskorotuksen määrä ja tästä vähennetään muuttuvan osan korotusosa pois joka aiemmin vietiin muuttuvaan osaan ja tämä erotuksesta tullut lukuarvo korottaa mekaanikon henkilökohtaista suorituspalkan kiinteää osaa (SPKO).

Esimerkki 1:

Korjaamalla tehdään yleiskorotus.

Korjaamoä käsitellään osastoittain (yleis-, korikorjaus, maalaus jne.) jolloin katsotaan mekaanikon alin keskituntiansio $14,30 \text{ €} \times 0,004 = 0,06 \text{ €}$, joka viedään muuttuvan osan taulukon jokaiseen palkkio-osaan.

Toisen mekaanikon keskituntiansion ollessa suurempi, sitä korotetaan ensin yleiskorotuksella $16,60 \text{ €} \times 0,004 = 0,07 \text{ €}$. Tämän jälkeen korkeampi yleiskorotus vähennetään palkkiotaulukkoon (MO) viedystä korotuksesta $0,07 - 0,06 = 0,01 \text{ €}$. Tällöin $0,01 \text{ €}$ korottaa vielä tämän toisen mekaanikon suorituspalkan kiinteää osaa (SPKO).

Esimerkki 2:

Korjaamalla tehdään yleiskorotus kokonaan kiinteään osaan (SPKO).

Lasketaan jokaisen mekaanikon keskituntiansiosta 0,4% ja tämä lukuarvo viedään hänen suorituspalkan kiinteään osaan (SPKO).

Kiinteä kuukausipalkka + Suorituslisä

Kuukausipalkkaa korotetaan edellä mainitun korotuksen verran:

korotus $\times 176,1 = \text{€/kk}$ (40 h-työviikko)

korotus $\times 165,8 = \text{€/kk}$ (37,5 h-työviikko)

Kuukausittain tarkistetaan, että kiinteä kuukausipalkka + suorituslisä = **kuukausiansio**, on vähintään uusi peruspalkka $\times 176,1$ (40 h-työviikko) **€/kk** tai uusi peruspalkka $\times 165,8$ (37,5 h-työviikko) **€/kk**.

KESKITUNTIANRIO (TES 11 §)

**Pääsääntönä on että keskituntiansiota korotetaan yleiskorotuksen määrällä 0,4 %
1.3.2015.**

PALKKARAKENTEEN PR 2000 YLLÄPITO 2014

Vuosittaiset tarkistusmäärittelyt

TÖIDEN VAATIVUUKSIEN (TVR) MAHDOLLINEN TARKISTUSMENETTELY

Suoritetaan tarvittaessa vuosittain liittojen suosituksen mukaisesti maaliskuun aikana ja viedään palkkoihin huhtikuussa.

Mahdolliset palkkoihin tulevat tarkistukset toteutetaan huhtikuun aikana, TES 7§ mom. 1 mukaisesti.

HENKILÖKOHTAISTEN OSUUKSIEN (HKO) TARKISTUSMENETTELY

Yleiskorotuksen maksamista ja henkilökohtaisen osuuden tarkistamisesta johtuvaa muutosta ei saa tehdä samanaikaisesti.

TARKISTUSTEN VAIKUTUS PALKAN RAKENTEeseen JA PALKKAAN

Molemmat em. tarkistusmenettelyt voivat aiheuttaa muutoksia työntekijän peruspalkkaan joko TVR:n tai HKO:n muutoksen kautta.

AIKAPALKKA

Esimerkki 1

Aikapalkkatyöntekijä, peruspalkka nousee (TVR- muutos 4 - 5)

TVR =Työnvaativuusryhmä

HKO = Henkilökohtainen prosentti osuus

PP = Peruspalkka (Taulukkopalkka)

APO = Aikapalkkaosuus

AP = Aikapalkka

Vanha ansio

TVR	HKO	PP	APO	AP
4	15	14,13	0,08	14,21

Muutoksen ollessa peruspalkkaa korottava maksetaan työntekijälle **uusi aikapalkka vähintään uuden peruspalkan mukaisesti**. Mikäli aikaisemmin on ollut aikapalkkaosuutta, sitä pienennetään korotuksen määrällä.

Korotuksen ylittäessä aikapalkkaosuuden, palkkaa korotetaan erotuksen määrällä uuteen peruspalkan määrään saakka.

Uusi ansio

TVR	HKO	PP	APO	AP
5	15	14,98	-	14,98

Esimerkki 2

Aikapalkka työntekijä, peruspalkka pienenee (TVR- muutos 4 - 3)

TVR =Työnvaativuusryhmä

HKO = Henkilökohtainen prosentti osuus

PP = Peruspalkka (Taulukkopalkka)

APO = Aikapalkkaosuus

AP = Aikapalkka

Vanha ansio

TVR	HKO	PP	APO	AP
4	15	14,13	0,08	14,21

Muutoksen ollessa alentava peruspalkka alenee. Uusi peruspalkka on tällöin pienempi kuin vanha peruspalkka, aikapalkkaosuus kasvaa erotuksen määrällä. **Maksettava aikapalkka ei tällöin muutu**

Uusi APO = Vanha AP – uusi PP = 14,21 – 13,33 = 0,88 €/h

Uusi ansio

TVR	HKO	PP	APO	AP
3	15	13,33	0,88	14,21

Suorituspalkka

Työnvaativuusryhmän (TVR) tai henkilökohtaisen osuuden (HKO) muuttuessa, määritetään uusi suorituspalkan kiinteäosuus kertoimella. Kerroin lasketaan alla olevan esimerkin mukaisesti. Kerroin lasketaan osastoittain jokaisesta erikseen esim. yleiskorjaamo, vauriokorjaamo, maalaamo jne.

Muutoksen ollessa PP:aa korottava ja henkilöllä on erillistä lisää, pienenee se vastaavalla määrällä kuin SPKO korottuu.

Muutoksen ollessa PP:aa alentava, aleneman määrä maksetaan erillisenä lisänä, jolloin ansio ei laske.

Uuden suorituspalkan kiinteäosuuden (SPKO) kertoimen laskenta esim. yleiskorjaamo:

Ko. yleiskorjaamon PP keskiarvo 14,60 €/h

Ko. yleiskorjaamon SPKO keskiarvo 11,10 €/h

Uusi kerroin = 11,10/14,60 = 0,76

Esimerkki 1:

MUUTOSTILANNE HUHTIKUU 2014

Peruspalkka suurenee (TVR- muutos 4 - 5)

TVR =Työnvaativuusryhmä

HKO = Henkilökohtainen prosentti osuus

PP = Peruspalkka (Taulukkopalkka)

SPKO = Suorituspalkankiinteäosa

MO = Muuttuvaosa

E-lisä = Erillinen lisä

SP-ansio = Suorituspalkka-ansio

Vanha ansio

TVR	HKO	PP	SPKO	MO	E-lisä	SP-ansio
4	15	14,13	10,31	3,70	0,20	14,21

SP-ansion laskenta: $SPKO + MO + E\text{-lisä} = SP\text{-ansio}$, $10,31 + 3,50 + 0,40 = 14,21 \text{ €/h}$

Uusi ansio

TVR	HKO	PP	SPKO	MO	E-lisä	SP-ansio
5	15	14,98	11,38	3,70	-	15,08

Erillisenlisän muutos: Uuden ansion SPKO - Vanhan ansion SPKO = Erillisenlisän pienemisvaikutus $11,38 - 10,31 = - 0,86 \text{ €/h}$ (erillistä lisää pienentävä vaikutus)

Esimerkki 2:**MUUTOSTILANNE HUHTIKUU 2014**

Peruspalkka pienenee (TVR- muutos 4- 3)
SPKO kerroin = 0,76

Vanha ansio

TVR	HKO	PP	SPKO	MO	E-lisä	SP-ansio
4	15	14,13	10,46	3,70	0,40	14,36

SP-ansion laskenta: $SPKO + MO + E\text{-lisä} = SP\text{-ansio}$
 $10,18 + 3,50 + 0,40 = 14,08 \text{ €/h}$

Uusi ansio

TVR	HKO	PP	SPKO	MO	E-lisä	SP-ansio
3	15	13,33	10,13	3,70	0,73	14,08

Erillisenlisän muutos:

Vanhan ansion SPKO – Uuden ansion SPKO = Erillisenlisän kasvu, johon lisätään voimassa ollut aiempi E-lisä.

$10,46 - 10,13 = 0,33 \text{ €/h} + 0,40 \text{ €/h} = 0,73 \text{ €/h}$

HKO-MUUTOKSET

Edellä olevien aika- ja suorituspalkkaesimerkkien mukaiset muutokset toteutetaan vastaavaa nettelytapaa noudattaen myös syyskuun HKO-määrittelyn muuttaessa peruspalkkoja.

**PALKKARAKENNE 2000 TYÖKOHTAISET TUNTIPALKAT (TKP) SEKÄ PERUSPAL-
KAT (PP) 1.3.2014 ALKAEN**

Työkohtaiset tuntipalkat (€/t) ovat työnvaativuusryhmissä 1.3.2014:

TVR 1	TVR 2	TVR 3	TVR 4	TVR 5	TVR 6	HKO %
10,32	10,94	11,60	12,29	13,03	13,94	TKP
10,84	11,49	12,18	12,91	13,68	14,64	5
11,35	12,03	12,76	13,52	14,33	15,33	10
11,87	12,58	13,33	14,13	14,98	16,03	15
12,38	13,13	13,91	14,75	15,63	16,73	20
12,90	13,67	14,49	15,36	16,29	17,43	25
13,42	14,22	15,07	15,98	16,94	18,12	30

**PALKKARAKENNE 2000 TYÖKOHTAISET TUNTIPALKAT (TKP) SEKÄ PERUSPAL-
KAT (PP) 1.3.2015 ALKAEN**

Työkohtaiset tuntipalkat (€/t) ovat työnvaativuusryhmissä 1.3.2015:

TVR 1	TVR 2	TVR 3	TVR 4	TVR 5	TVR 6	HKO %
10.35	10.97	11.63	12.33	13.07	13.98	TKP
10.87	11.52	12.21	12.94	13.72	14.68	5
11.39	12.07	12.79	13.56	14.37	15.38	10
11.90	12.62	13.37	14.18	15.03	16.08	15
12.42	13.17	13.96	14.79	15.68	16.78	20
12.94	13.71	14.54	15.41	16.33	17.48	25
13.46	14.26	15.12	16.03	16.99	18.18	30

AUTOALAN KESKUSLIITTO RY
METALLITYÖVÄEN LIITTO RY

PR 2000 AUTO- KONEKORJAAMOALA

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan liittojen välillä sovittua palkkarakenne 2000 (PR 2000) järjestelmää, jonka ohjeet löytyvät osoitteesta www.palkkarakenne2000.fi tai liittojen kotisivuilta www.akl.fi ja www.metalliliitto.fi.

AUTO- JA KONEKAUPAN TYÖEHDOT

AUTO- JA KONEKAUPAN TYÖEHDOT

YLEISET TYÖEHDOT

1 § Soveltamisala

Tässä osassa olevia työehtoja sovelletaan tämän työehtosopimuksen soveltamisalaa koskevan määräyksen kohdassa **1 ja 3** mainittujen työntekijöiden työsuhteissa.

2 § Autoalan yleiset sopimukset

Autoalan yleisiä sopimuksia koskeva määräys on tämän työehtosopimuksen osassa Soveltaminen ja yleiset määräykset.

3 § Työhön ottaminen

1. Liitot pitävät erittäin tärkeänä, että työsopimus tehdään kirjallisena. Jos yrityksissä käytetään omia työsopimuslomakkeita, tulee yritysten huolehtia siitä, että ne ovat ehtojen osalta voimassaolevien lakien mukaisia.

Liitot suosittelevat, että työsuhteen kestäessä sovittavat muutokset kirjataan.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ:

Ellei työsopimusta tehdä kirjallisesti, on työnantajan annettava työsopimuslain 2 luvun 4 §:n perusteella työntekijälle kirjallinen selvitys työsuhteessa noudatettavista ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä.

2. Työsuhteen alkaessa voi sovittaessa olla enintään neljän (4) kuukauden mittainen koeaika, jonka kuluessa sopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Sopimisen tulee tapahtua todisteellisesti.

3. Työsuhteen alkaessa otetaan aikaisempi kokemus ja koulutus huomioon 22 §:n mukaisesti.

Työsuhteen alkaessa työntekijälle ilmoitetaan, että hänen työsuhteessaan noudatetaan Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimusta.

4 § Työsuhde

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä.

2. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

3. Jos työntekijä on otettu määrätynlaiseen työhön, on hän kuitenkin velvollinen tarpeen vaatiessa tekemään muutakin työtä.

5 § Työnantajan ja työntekijän yleiset velvollisuudet

1. Työntekijän tulee:

- 1.1 edistää ja valvoa yrityksen etuja,
- 1.2 noudattaa vaiteliaisuutta yrityksen asioissa, jotka koskevat esimerkiksi hinnoittelua, suunnittelua, kokeiluja ja tutkimuksia sekä liikesuhteita,
- 1.3 tarkoin ja säästävääisesti hoitaa hänen huostaansa uskottuja yrityksen varoja ja muuta omaisuutta.

2. Työnantajan tulee:

- 2.1 luottamuksella neuvotella työntekijän kanssa tämän tehtäviä koskevissa yrityksen asioissa,
- 2.2 edistää ja tukea työntekijöiden pyrkimyksiä, jotka tarkoittavat yrityksen toiminnan kehittämistä,
- 2.3 pyrkiä edistämään työntekijöiden ammatti- ja täydennyskoulutusta.

6 § Työsuhteen päättyminen

- 1. Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
Enintään vuoden	2 viikkoa
Yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
Yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
Yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
Yli 12 vuotta	6 kuukautta

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ 1:

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti irtisanomisen tai purkamisen perusteiden pääkohdat ja työsopimuksen päättymispäivämäärä.

Työntekijän on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
Enintään 5 vuotta	2 viikkoa
Yli 5 vuotta	1 kuukausi

2. Varoitus

Työsopimuslain 7 luvun 2 § tarkoittama varoitus on annettava työntekijälle kirjallisesti tai muutoin todisteellisesti.

Jos työntekijälle on annettu rikkomuksesta tai laiminlyönnistä työsopimuslain tarkoittama varoitus, se tulee saattaa luottamusmiehen tietoon, ellei tämä ole ollut läsnä varoitusta annettaessa.

3. Sanktiolomautus

Jos työnantaja voisi irtisanoa tai purkaa työsopimuksen työntekijästä johtuvasta syystä, työnantajalla on oikeus lomauttaa työntekijä ilman erillistä ilmoitusaikaa siten, että työnteko ja palkanmaksu keskeytetään enintään kahdeksi (2) kuukaudeksi työsuhteen muutoin pysyessä voimassa.

Saatuaan tiedon työsopimuslain mukaisen irtisanomis- tai purkuperusteen olemassaolosta työnantajan tulee varata työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi suunnitellusta lomautuksesta. Kuulemistilaisuudessa työnantajan tulee selvittää työntekijälle suunnitellun lomautuksen peruste niin selvästi, että työntekijä voi esittää oman selvityksensä asiassa. Luottamusmiehelle varataan tilaisuus osallistua kuulemiseen. Jos luottamusmies ei ole läsnä, annetaan hänelle tieto lomautuksesta ja sen perusteesta. Työnantaja voi toteuttaa lomautuksen välittömästi kuulemistilaisuuden jälkeen.

7 § Työaika

1. Säännöllinen työaika

1.1 Säännöllinen työaika on enintään seitsemän ja puoli (7,5) tuntia vuorokaudessa ja 37,5 tuntia viikossa.

Jos yrityksessä työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen halutaan noudattaa 8/40-tuntista työaikamuotoa, on siitä sovittava kirjallisesti. Tähän työaikamuotoon liittyvät poikkeavat työaikamääräykset on kirjattu erilliseen pöytäkirjaan sivulla 79.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ:

- *Työaikaan ei lueta esim. seuraavaa:*
- *Lepoajat jos työntekijä voi poistua työpaikalta*
- *Matkustamiseen käytetty aika, ellei kyseessä ole samalla työsuoritus*
- *Koulutussopimuksen mukainen koulutus*
- *Terveystarkastukset*
- *Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun vapaat ja tehtävät*
- *Varallaoloaika*
- *Sosiaaliset tilaisuudet*

1.2 Jos säännöllinen työaika määrättyinä viikonpäivinä on seitsemän ja puoli (7,5) tuntia lyhyempi, voidaan sitä muina saman viikon päivinä pidentää vastaavasti, ei kuitenkaan enempää kuin tunnilla ja edellä 1. kohdassa mainittujen viikkotuntien lukumäärää lisäämättä.

Vuorokautista säännöllistä työaikaa voidaan pidentää myös tilapäisesti enintään tunnilla edellyttäen, että siitä etukäteen sovitaan. Tällöin tulee viikkotuntien lukumäärän, joka minään viikkona ei saa ylittää 48 tuntia, tasoittua enintään kolmen (3) viikon pituisena ajanjaksona keskimäärin kohdan 1. mukaisesti määräytyvään säännölliseen viikkotyöaikaan.

1.3 Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se on keskimäärin enintään 37,5 tuntia viikossa, edellyttäen, että työtä varten on ennakolta laadittu työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen työaika tasoittuu sa-

nottuun keskimäärään. Tällöin ei säännöllinen työaika saa ylittää 48 tuntia viikossa. Vuorokautinen säännöllinen työaika voi olla enintään 10 tuntia.

2. Liukuva työaika

2.1 Työnantaja ja työntekijä voivat sopia liukuvasta työajasta niin, että työntekijä voi sovitussa rajoissa määrätä työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajankohdan. Kun sovitaan liukuvasta työajasta, on sovittava ainakin kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisesta liukumarajasta, lepoaikojen sijoittamisesta ja säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä.

2.2 Liukuvassa työajassa säännöllistä vuorokautista työaika lyhentää tai pidentää liukuma-aika, joka voi olla enintään 4 tuntia. Viikoittainen säännöllinen työaika on keskimäärin enintään 40 tuntia. Enimmäiskertymä voi olla enintään 40 tuntia.

2.3 Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työajan ylitysten kertymää vähennetään työntekijälle annettavalla vapaa-ajalla.

3. Vapaa- ja lepoajat

3.1 Kutakin kuusi (6) arkipäivää sisältävää viikkoa kohden on työntekijä oikeutettu saamaan yhden (1) vapaapäivän lainmukaisen viikoittaisen vapaa-ajan lisäksi.

3.2 Tämä vapaapäivä on mikäli mahdollista annettava lauantaina tai maanantaina elleivät tuotantotekniset syyt vaadi sen antamista kiertävänä vapaana.

3.3 Työaikalain 28 §:n 1 momentin tarkoittama tunnin (1) pituinen vuorokautinen lepotauko voidaan työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella lyhentää 1/2 tuntiin tai se kokonaan poistaa, jolloin jälkimmäisessä tapauksessa työntekijälle on varattava tilaisuus aterioida työaikana.

3.4 Työntekijä saa kaksi (2) kertaa päivässä työpaikalla nauttia virvokkeita työnjohdon määräämänä aikana.

4. Työajan lyhentäminen

Työntekijän säännöllistä työaika lyhennetään seuraavasti:

4.1 Viikoilla, joilla on pääsiäislauantai, 2. pääsiäispäivä, helatorstai ja juhannusaatto sekä viikoilla, joilla uudenvuodenpäivä, loppiainen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapaninpäivä ovat muuna arkipäivänä kuin lauantaina, lyhennetään työaika täysin työvuoroin kutakin em. päivää kohti.

4.2 Jos lauantai on pysyvästi työntekijän vapaapäivä, on lauantai vapaa myös uudenvuodenpäivä-, 2. pääsiäispäivä-, vapunpäivä-, itsenäisyyspäivä-, joulupäivä- ja tapaninpäiväviikolla.

4.3 Työntekijän ollessa työssä edellä mainituilla viikoilla muuna kuin viikon säännöllisenä työpäivänä, maksetaan tehdyiltä tunneilta korvauksena 50 %:lla korotettu palkka tai annetaan vastaava vapaa. Jos työaika on ylityötä, korvausta ei makseta.

5. Lisä- ja ylityöt

5.1 Lisätyötä on työnantajan aloitteesta sovitun työajan lisäksi tehty työ, joka ei ylitä säännöllistä työaika.

5.2 Lisätyötä saa teettää vain työntekijän suostumuksella, jollei lisätyöstä ole sovittu työ-sopimuksessa.

5.3 Lisätyöstä on maksettava vähintään sovitulta työajalta maksettavaa palkkaa vastaava korvaus.

5.4 Työntekijälle maksetaan lisätyöstä, jota tehdään 7,5/37,5 tunnin säännöllisen enimmäistyöajan ja pisimmän lainmukaisen säännöllisen työajan välisenä aikana, 50 %:lla korotettu palkka tai annetaan vastaava vapaa.

5.5 Ylityötä saadaan teettää enintään 250 tuntia kalenterivuodessa. Työaikalain mukaisina ylityöiden enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään kalenterivuotta. Työnantaja ja työntekijöiden edustajat tai henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä voivat sopia lisäylityön tekemisestä. Lisäylityön enimmäismäärä on 80 tuntia kalenterivuodessa.

5.6 Ylityötä on työnantajan aloitteesta lainmukaisen säännöllisen enimmäistyöajan lisäksi tehty työ.

5.7 Ylityötä saa teettää vain työntekijän kutakin kertaa varten erikseen antamalla suostumuksella.

5.8 Jos tehty työ ylittää lainmukaisen säännöllisen työajan enimmäismäärän vuorokaudessa tai työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisen säännöllisen vuorokautisen työajan ottaen huomioon lisätyön (0,5 t/vrk), maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka.

5.9 Jos tehty työ ylittää lainmukaisen säännöllisen työajan enimmäismäärän viikossa tai työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisen säännöllisen viikoittaisen työajan ottaen huomioon lisätyön (2,5 t/viikko), maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka.

5.10 Lisä- tai ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana. Vapaa-aika on annettava kuuden (6) kuukauden kuluessa lisä- tai ylityön tekemisestä, jollei toisin sovita.

5.11 Työnantajan ja työntekijän on pyrittävä sopimaan vapaa-ajan ajankohdasta. Jos siitä ei voida sopia, työnantaja määrää ajankohdan, jollei työntekijä vaadi korvauksen suorittamista rahassa.

5.12 Pöytäkirjamerkintä:

Vastaavalla vapaalla tarkoitetaan korotettuja tunteja.

6. Jakajat

6.1 Kuukausipalkan jakajana käytetään ao. kuukauden todellisia työpäiviä. Itsenäisyyspäivä lasketaan työpäiväksi edellyttäen, että se on työntekijän työajan tasoittumisjärjestelmän mukainen työpäivä.

6.2 Jos yrityksen atk-perusteisessa palkanlaskennassa käytetään yllä määrätystä poikkeavaa kuukausipalkan jakajaa, voidaan sitä käyttää.

6.3 Laskettaessa lisä- ja ylityökorvauksia muutetaan kuukausipalkka tuntipalkaksi jakamalla se luvulla 160. Kuukausipalkkojen jakajat ovat sopimuksen liitteenä.

6.4 Suorituspalkalla tehtävässä työssä tuntipalkka lasketaan jakamalla suorituspalkka työn suorittamisen käytetyllä tuntimäärällä. Kun lasketaan korotettua palkkaa, sunnuntaityökorvausta tai korvausta viikoittaisesta vapaa-ajasta, otetaan huomioon sen kuukauden aikana ansaittu suorite, jolloin ko. työ on tehty jaettuna kyseisen kuukauden tehtyjen tuntien lukumäärällä.

Vaihtoehtoisesti voidaan käyttää työnantajan valinnan mukaan esim. 6 tai 12 edellisen kalenterikuukauden työssäolon ajalta ansaittu suorite jaettuna tehdyillä tunneilla. Ajanjaksona voidaan käyttää myös vuosilomalain tarkoittamaa lomanmääräytymisvuotta ja sinä aikana työssäolon ajalta maksettua suoritetta.

Kun työnantaja on valinnut laskenta-ajanjakson, tulee sitä käyttää säännönmukaisesti.

6.5 Jos palkkaukseen sisältyy luontoisetuja, ne on otettava huomioon laskettaessa palkkaa lisä- ja ylityöstä.

7. Vuorokausilepo

7.1 Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika, ellei kysymyksessä ole varallaoloaikana tehty työ. Jos työn tarkoituksenmukainen järjestely edellyttää, voidaan paikallisesti sopia tilapäisestä vuorokausilevon lyhentämisestä. Sopimus tehdään työehtosopimuksen 35 §:n menettelytapojen mukaisesti. Vuorokausilepoa voidaan lyhentää myös liukuvassa työajassa työntekijän päättäessä työhön tulonsa ja lähtönsä ajankohdista. Vuorokausilevon tulee kuitenkin olla vähintään seitsemän (7) tuntia.

8. Viikoittainen vapaa-aika

8.1 Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävästä keskeytymättömästä 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.

9. Sunnuntaityö

9.1 Sunnuntaina tai kirkollisena juhlapäivänä saa teettää työtä vain, jos sitä laatunsa vuoksi tehdään säännöllisesti mainittuina päivinä tai jos siitä on työsopimuksella sovittu tai jos työntekijä antaa siihen erikseen suostumuksensa.

9.2 Säännöllisenä työaikana tehdystä sunnuntaityöstä on maksettava 100 %:lla korotettu palkka. Jos työ on lisä-, yli- tai hätätyötä, on siitä suoritettava myös ko. töistä maksettavat korvaukset.

10. Työajan tasoittumisjärjestelmä

10.1 Jos säännöllinen työaika on järjestetty keskimääräiseksi, on työtä varten ennakolta laadittava työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu säädettyyn keskimäärään.

10.2 Valmistellessaan tai aikoessaan muuttaa työajan tasoittumisjärjestelmää työnantajan on varattava työntekijöiden luottamusmiehelle/ työsuojeluvaltuutetulle/työntekijöille tilaisuus esittää mielipiteensä.

10.3 Työajan tasoittumisjärjestelmän muutoksista on ilmoitettava työntekijälle hyvissä ajoin.

11. Työvuoroluettelo

11.1 Jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä lepoaikojen ajankohdat.

11.2 Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista. Työvuoroluetteloa voi tämän jälkeen muuttaa vain työntekijöiden suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

12. Työaikakirjanpito

12.1 Työnantajan on kirjattava tehdyt tunnit ja niistä suoritettavat korvaukset työntekijöittäin. Työnantajan on säilytettävä työaikakirjanpito vähintään kanneajan päättymiseen asti. Työntekijällä tai hänen valtuuttamallaan on pyynnöstä oikeus saada kirjallinen selvitys työvuoroluetteloiden ja työaikakirjanpidon työntekijää koskevista merkinnöistä.

13. Nähtävänä pito

13.1 Työnantajan on pidettävä työaikalaki, sen nojalla annetut säännökset ja määräykset sekä poikkeusluvut samoin kuin käytössä oleva työajan tasoittumisjärjestelmä ja työvuoroluettelo työntekijöiden nähtävinä työpaikalla.

14. Maahantuontivarastot

Varastotyöntekijän työaika maahantuontivarastoissa voidaan järjestää myös siten, että vuorokautisen säännöllisen työajan enimmäispituus on 10 tuntia. Tällöin viikon työpäivien lukumäärä on enintään neljä (4). Järjestelmä voidaan toteuttaa seuraavin edellytyksin:

14.1 Asiasta on sovittava työnantajan ja asianomaisen työntekijän kesken ja työpaikan luottamusmiehen on oltava läsnä sopimusta tehtäessä.

14.2 Lauantai on vapaapäivä ellei toisin sovita.

14.3 Vapaapäiväsuunnitelman on oltava työntekijän tiedossa kahta (2) viikkoa etukäteen.

14.4 Sopimus on puolin ja toisin irtisanottavissa noudattaen yhden (1) kuukauden irtisanomisaikaa, jonka jälkeen palataan työehtosopimuksen mukaisiin työaikajärjestelmiin.

15. Muut määräykset

15.1 Työviikko alkaa maanantaina. Työvuorokausi alkaa päivätyössä kello 7.00.

15.2 Allekirjoittajajärjestöt ovat sopineet työaikalain mukaisessa järjestyksessä, että työnantajalla ei ole velvollisuutta laatia lain tarkoittamaa moottoriajoneuvonkuljettajan työtuntiluetteloa.

15.3 Tämän pykälän määräyksiä ei sovelleta tämän sopimuksen tarkoittamiin toimihenkilöihin heidän toimiessaan liikkeen ulkopuolella ammattiinsa kuuluvissa tehtävissä.

15.4 Ellei muusta ole sovittu ja jos työntekijä sopimuksen mukaan on velvollinen olemaan tavoitettavissa joko asunnostaan tai muualta, josta hänet tarvittaessa voidaan kutsua työhön esim. antamaan varaosia, maksetaan hänelle tällaiselta varallaoloajalta puolet hänen keskituntiansionsa mukaisesta palkasta. Sopimuksessa on mainittava varallaoloajan pituus. Työnantaja maksaa tarpeelliset matkakulut.

15.5 Ellei muusta ole paikallisesti sovittu ja jos työntekijä kutsutaan hälytysluontoiseen työhön säännöllisen työajan ulkopuolella, maksetaan hänelle normaali palkka, kuitenkin vähintään kahdelta tunnilta.

Lisäksi maksetaan yli- ja sunnuntaityökorvaukset tehdyltä työajalta ja tarpeelliset matkakustannukset yrityksen matkustusohjesäännön tai työehtosopimuksen mukaisesti.

15.6 Ilta-, yötyö- ja vuorotyölisät

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

- kello 18.00 – 23.00 välisenä aikana tehdystä työstä iltavuoron lisää vastaava korvaus
- kello 23.00 – 6.00 välisenä aikana tehdystä työstä yövuoron lisää vastaava korvaus

Jos työntekijä tekee vuorotyötä, maksetaan hänelle varsinaisessa vuorotyössä ilta- ja yövuoron tunneilta erityistä vuorotyölisää **1.3.2014 alkaen** seuraavasti:

Iltavuorolisä 117 snt/h

Yövuorolisä 215 snt/h

Vuorotyössä vuorojen on vaihduttava säännöllisesti ja muututtava ennakolta sovituin ajanjaksoin. Vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika.

15.7 Muuten noudatetaan työaikaan nähden voimassa olevan työaikalain määräyksiä.

8 § Sairausajan palkka

1. Jos työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työsopimuksensa mukaista työtä eikä hän ole aiheuttanut työkyvyttömyyttään tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella, on hänellä työsuhteensa jatkuessa oikeus saada sairausajan palkkaa.

2. Työntekijän on viivytyksettä ilmoitettava työnantajalle sairastumisestaan ja sen arvioidusta kestosta.

3. Vaadittaessa työntekijän on esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. Mikäli työnantaja tällöin nimeää käytettävän lääkärin, suorittaa työnantaja lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkärin tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella, ellei tästä ohjeesta muuta johdu.

4. Sairausajan palkkaa maksetaan seuraavasti:

4.1 Jos työsuhde on sairauden tai tapaturman alkaessa kestänyt alle yhden kuukauden, työntekijällä on oikeus saada 50 % palkastaan sairastumispäivältä ja sairausvakuutuslain mukaiselta karenssiajalta.

4.2 Työsuhde, joka ennen työkyvyttömyyden alkua on jatkunut yhtäjaksoisesti:

<i>Työsuhteen kesto</i>	<i>Kalenteriajanjakso</i>
vähintään 1 kk mutta alle 3 vuotta	28 päivää (4 viikkoa)
3 vuotta mutta alle 5 vuotta	35 päivää (5 viikkoa)
5 vuotta mutta alle 10 vuotta	42 päivää (6 viikkoa)
10 vuotta tai kauemmin	56 päivää (8 viikkoa).

4.3 Sairausajan palkka maksetaan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä. Ensimmäinen poissaolopäivä on karenssipäivä.

Sairauden aiheuttaman työkyvyttömyyden jatkuessa sairastumispäivän jälkeen vähintään

kuusi (6) arkipäivää maksaa työnantaja palkan myös karenssipäivältä.

Työntekijälle, jonka työsuhde on ennen sairauden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään kuusi (6) kuukautta, sairausajan palkka maksetaan ensimmäisen sellaisen sairauspäivän alusta lukien, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

Palkka maksetaan myös karenssipäivältä, jos työkyvyttömyyden on aiheuttanut työtapaturma.

5. Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut työntekijälle sairaus- tai tapaturma-ajan tai äitiysvapaan palkkaa, työnantaja on oikeutettu nostamaan itselleen työntekijälle tulevan sairausvakuutuslain mukaisen päivä- tai äitiysrahan tai siihen verrattavan etuuden, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän. Sama koskee päivärahaa tai muuta etuutta, joka maksetaan työkyvyttömyyden johdosta muun lain tai sopimuksen perusteella tai sellaiselta sairausvakuutuskassalta, jota työnantaja tukee, tai tapaturmavakuutuslain, työntekijän eläkelain, työnantajan kokonaan tai osaksi maksaman muun vakuutuksen tai liikennevakuutuksen perusteella.

Jos sairausvakuutuslain tarkoittamaa päivärahaa ei työntekijästä itsestään johtuvasta syystä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä, kuin mihin hänellä sairausvakuutuslain nojalla olisi oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää sairausajan palkasta se osa, joka työntekijän menettelyn nojalla on jäänyt sairausvakuutuslain mukaisena päivärahana suorittamatta.

6. Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen 30 päivän kuluessa työhön palaamisesta, lasketaan aika, jolta työnantaja on velvollinen suorittamaan sairausajan palkkaa, kuten kyseessä olisi yksi sairastumisjakso. Sairausajan palkka maksetaan kuitenkin saman sairauden edellä tarkoitetulla tavalla uusiutuessa vähintään sairausvakuutuslain tarkoittamalta karenssiajalta.

7. Työntekijällä on oikeus lähinnä eräissä epidemiatapauksissa esittää selvitys sairautensa työterveyshoitajan antamalla todistuksella keskusjärjestöjen välillä 12.02.1976 allekirjoitetussa sosiaalipaketissa mainituilla edellytyksillä.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ 3:

Epidemioiden aikana sairaus voidaan katsoa todistetuksi myös silloin, kun työterveyshoitaja tai terveydenhoitaja tutkimuksensa perusteella ilmoittaa havaitsemansa oireet ja mahdollisen sairausloman tarpeen, enintään kolmeen (3) vuorokauteen saakka kerrallaan edellyttäen, että kertautuvan todistuksen antaja on sama terveydenhoitaja. Työterveyshoitajan tai terveydenhoitajan on ennen sairaslomatodistuksen antamista yhdessä lääkärin kanssa todettava epidemian olemassaolo.

8. Jos työntekijä työskentelee suorituspalkalla, otetaan suoritteen osuus huomioon sairausajan palkkaa laskettaessa siten kuin työehtosopimuksen 7 §:n kohdassa 6.4 on määriteltä, ellei työntekijä ansaitse suoritetta myös sairaana ollessaan.

8 a § Korvaava työ

Työntekijä ei välttämättä aina ole sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvytön. Työnantajalla voi olla osoittaa työntekijälle ns. korvaavana työnä jotakin muuta

kuin hänen tavanomaista, vakituista työtään. Korvaavan työn olemukseen kuuluu, että se on luonteeltaan tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan työntekijän tavanomaista työn tekemistä tukevaa työtä tai tähän samaan päämäärään tähtäävää koulutusta.

Työntekijän työkyvyttömyyttä koskevassa lääkärintodistuksessa olisi suotavaa kuvata ne mahdolliset rajoitukset, jotka sairaus tai vamma työn tekemiselle aiheuttavat. Työnantajan päätöksen osoittaa työntekijälle korvaavaa työtä on perustuttava lääketieteellisesti perusteltuun kannanottoon.

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

Liitot ovat sopineet yhteisestä korvaavan työn ohjeistuksesta, joka on liittojen kotisivuilla: www.akl.fi ja www.metalliliitto.fi .

9 § Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa

1. Työntekijän oikeus äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaaseen tai osittaiseen hoitovapaaseen määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

Työntekijän ollessa poissa työstä yli lakisääteisen äitiys-, isyys ja vanhempainvapaan, ei tällaista poissaoloaika oteta huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen kestoajan sidottuja etuisuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.

2. Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi (6) kuukautta ennen synnytystä, maksetaan hänen äitiysvapaansa ajalta 8 pykälän mukaista palkkaa 56 kalenteripäivän pituiselta ajanjaksolta työsopimuslain 4 luvun 1 §:n mukaisen äitiysvapaan alkamispäivästä lukien.

Jos uusi äitiysvapaa alkaa perhevapaiden tai muiden palkattomien vapaiden aikaan, palkkaa ei makseta tältä ajalta. Kuitenkin palkattoman vapaan päätyttyä, maksetaan äitiysvapaan palkka, jos em. palkallista jaksoa äitiysvapaan alusta on jäljellä.

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

4. Työntekijälle maksetaan yhdeltä kuuden arkipäivän yhdenjaksoiselta isyysvapaaajaksolta palkka 8 §:n mukaisesti. Edellytyksenä on, että työntekijän työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen isyysvapaan alkamista. Muilta osin isyys- ja vanhempainvapaan ajalta ei makseta palkkaa.

5. Jos työntekijä saa äitiys- tai isyysrahaa, tai siihen verrattavaa muuta korvausta lain tai sopimuksen perusteella, vähennetään korvaus samalta ajalta maksetusta äitiys- tai isyysvapaan palkasta.

Työntekijän hänen itse kokonaan tai osaksi kustantamansa vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella maksettua korvausta työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta vähentää.

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

Jos työntekijä on sairaana päivän, jolloin lyhennetyn työviikon takia ei työskennellä, työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta edellä mainittuun äitiys- tai isyysrahaan kyseiseltä päivästä.

10 § Lääkärintarkastukset

1. Työnantaja korvaa ansionmenetyksen lääkärintarkastuksen ajalta seuraavasti:

1.1 Sairauden toteamiseksi välttämättömän lääkärintarkastuksen ja tarkastukseen liittyvän lääkärin määräämän laboratorio- tai röntgentutkimuksen ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella (mahdollinen liukuva työaika huomioon ottaen).

1.2 Jos äkillinen hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa, maksetaan työntekijälle ansionmenetyksen korvaus hoitotoimenpiteen ajalta, mikäli hän ei saa hoitoa työajan ulkopuolella.

Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

1.3 Raskaana olevalle työntekijälle korvataan ansionmenetys sairausvakuutuslain mukaisen äitiyspäivärahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella (mahdollinen liukuva työaika huomioon ottaen).

1.4 Edellä tarkoitettujen korvausten suorittamisen edellytyksenä on, että lääkärintarkastus sekä mahdollinen laboratorio- tai röntgentutkimus on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttäen.

1.5 Jos työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvausta ansionmenetyksestä makseta tämän pykälän perusteella.

1.6 Raskaana olevalla työntekijällä on oikeus ilman palkanmenetystä käydä synnytystä edeltävissä lääketieteellisissä tutkimuksissa työaikana, mikäli tutkimukset on suoritettava työaikana.

Työntekijän on pyynnöstä esitettävä työnantajalle selvitys tutkimuksen liittymisestä raskauteen sekä sen suorittamisen välttämättömyydestä työaikana.

2. Työnantaja korvaa ansionmenetyksen lakisääteisten lääkärintarkastusten ajalta seuraavasti:

2.1 Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston päätöksen (950/94) tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimin-

tasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa terveystarkastuksissa sekä niihin liittyvissä matkoissa hänen menettämäänsä säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Samoin menetellään tapauksissa, joissa on kysymys nuorista työntekijöistä annettussa laissa (998/93) ja säteilylaissa (592/91) tarkoitetuista tutkimuksista. Samaa sääntöä noudatetaan lisäksi niissä tartuntatautilain (583/86) edellyttämistä tutkimuksista, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan.

2.2 Työntekijälle, joka lähetetään edellä mainituissa lainkohdissa tarkoitettuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, suorittaa työnantaja myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Jos tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan.

11 § Tilapäinen poissaolo

1. Jos perheessä sattuu äkillinen sairaustapaus, pyritään työntekijälle järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen palkattomaan poissaoloon. Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja vähennetä.

2. Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan huoltajalle tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä lyhyestä tilapäisestä poissaolosta, jonka pituus on 1-4 kalenteripäivää.

Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen sairausajan palkanmaksamista koskevien määräysten mukainen selvitys.

Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin. Yksinhuoltajaksi katsotaan myös henkilö, joka ilman erillistä asumusero- tai avioeropäätöstä on pysyvästi muuttanut asumaan erilleen aviopuolisostaan. Yksinhuoltajaksi katsotaan myös henkilö, jonka puoliso on estynyt osallistumasta lapsen hoitoon asevelvollisuuden tai kertausharjoitusten vuoksi.

SOVELTAMISOHJE 1:

Jos lapsen sairaus edellyttää huoltajan poissaoloa pidempään kuin 1-4 kalenteripäivää, on työntekijällä oikeus työehtosopimuksen tilapäisen hoitovapaa määräyksen perusteella olla poissa töistä lisäksi ajanjakso, joka yhteenlaskettuna edellä mainitun 1-4 kalenteripäivän kanssa on enintään 4 työpäivää.

3. Työntekijällä, jonka lapsella on valtioneuvoston päätöksen 1315/89 (VNp sairausvakuutuslain 10 luvun 2 § 2. momentissa tarkoitetuista vaikeista sairauksista ja vammoista) 1 §:n mukainen vaikea sairaus tai vamma, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain 10 luvussa tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen taikka sopeutumisvalmennus- tai kuntoutuskurssille sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa

4. Lähiomaisen kuoleman tai hautajaisten johdosta työntekijälle järjestetään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen poissaoloon. Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän ansiota eikä vuosilomaetuja vähennetä.

SOVELTAMISOHJE 3

Lähiomaisella tarkoitetaan tässä yhteydessä lähinnä vanhempia, iso- ja appivanhempia, lapsia, aviopuolisoa, avopuolisoa, lapsenlapsia sekä veljiä ja sisaria.

5. Työntekijän 50-vuotis, 60-vuotis- ja vihkimispäivä ovat vapaapäiviä palkkaa vähentämättä samoin kuin asevelvollisen osallistuminen kutsuntatilaisuuteen.

6. Työntekijällä, joka on valittu Metallityöväen Liiton liittotoimikuntaan, liittovaltuustoon tai liittokokoukseen on oikeus osallistua työajalla palkkaa vähentämättä näiden virallisiin kokouksiin.

Metallityöväen Liiton autoalan johtoryhmään valitulla työntekijällä on oikeus osallistua johtoryhmän kokouksiin työaikana. Tältä ajalta työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta.

Tämän pykälän mukaisesta poissaolosta on työntekijän ilmoitettava viipymättä ja mahdollisuuksien mukaan etukäteen.

12 § Kertausharjoitukset

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

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ 1:

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

13 § Matkakorvaus

1. Työntekijälle, joka joutuu työnantajan määräyksestä matkustamaan toiselle paikkakunnalle, suoritetaan matkakorvausta, majoittumiskorvausta ja päivärahaa seuraavasti:

1.1 Kaikki tarpeelliset matkakustannukset korvaa työnantaja.

Tarpeellisia matkakustannuksia ovat matkaliput, matkatavaroista aiheutuvat kustannukset, paikkaliput ja vastaavat.

1.2 Jos työntekijä joutuu työnantajan määräämän matkan johdosta yöpymään eikä hänelle järjestetä ilmaista majoitusta, suoritetaan hänelle majoittumiskustannusten korvausta tositteen mukaisesti kuitenkin enintään työnantajan ja työntekijän kesken sovittuun enimmäismäärään saakka.

1.3 Päivärahaa maksetaan kotimaassa suoritetuilta työtehtävien edellyttämiltä matkoilta seuraavasti:

a) kokopäiväraha matkavuorokaudelta, joka on kestänyt yli 10 tuntia

b) osapäiväraha matkavuorokaudelta, joka on kestänyt yli 6 tuntia

c) osapäiväraha, kun matkaan käytetty aika ylittää viimeisen täyden matkavuorokauden vähintään 2 tunnilla ja kokopäiväraha, kun matkaan käytetty aika ylitetty viimeisen täyden matkavuorokauden yli 6 tunnilla.

Näistä korvauksista vähennetään puolet, milloin työnantaja järjestää työntekijälle kohdassa A kaksi ilmaista ateriaa ja kohdissa B ja C yhden ilmaisen aterian.

Ateriakorvaus maksetaan, jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta ruokailla varsinaisella työpaikallaan tai kotonaan ja hänelle aiheutuu tästä poikkeuksellisia kustannuksia.

1.4 Jos oman auton käytöstä ei ole muuta sovittu, maksetaan tästä kilometrikorvaus. Milloin matkalla joudutaan työnantajan määräyksestä kuljettamaan muita henkilöitä **tai tavaraa**, maksetaan korvaus korotettuna.

1.5 Edellä mainitut korvaukset maksetaan kulloinkin verohallituksen hyväksymien verovapaiden määrien mukaisina.

1.6 Työnantajan määräyksestä ulkomaille suuntautuvasta matkasta maksetaan korvaus matkakustannuksista ja majoituksista sekä päivärahaa siten kun työnantajan ja työntekijän välillä on tämän pykälän periaatteita noudattaen erikseen sovittu.

1.7. Yrityksen matkustussäännöissä tulee noudattaa tämän pykälän määräyksiä siten, että määräykset ovat kokonaisuutena ottaen samantasoiset kuin tämän pykälän mukaiset edut.

1.8. Matkustavassa tehtävässä toimivan työntekijän kanssa sovitaan tämän pykälän soveltamisesta suoraan työnantajan ja ao. henkilön kesken kirjallisesti. Jollei muusta ole sovittu, suoritetaan matkakustannusten korvaukset tämän pykälän mukaisesti.

14 § Vuosiloma

1. Vuosiloma määräytyy vuosilomalain mukaan. Vuosilomapalkan laskennassa käytetään jakajana lukua 25.

2. Työntekijälle suoritetaan lomarahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan.

3. Lomarahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuina tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön vuosiloman päätyttyä.

4. Lomaraha suoritetaan kuitenkin, mikäli työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai on ollut estynyt saapumasta työhön vuosilomalain 2 luvun 7 §:ssä mainitun syyn takia.

5. Puolet lomarahasta maksetaan vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä. Puolet maksetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijän palkka ensimmäiseltä vuosiloman jälkeiseltä työpäivältä maksetaan, tai olisi maksettu, ellei työntekijä olisi estynyt palaamasta työhön.

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

6. Lomaraha maksetaan myös mahdollisen lomakorvauksen yhteydessä, mikäli työsuhde lomakautena päättyy muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä. Lomaraha

maksetaan tällöin edellisen päättyneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta, mutta ei viimeisen kesken jääneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta.

7. Jos loma annetaan osissa, maksetaan lomarahan ennakko-osa vain loman pisimmän osan yhteydessä. Jos vuosiloma on jaettu, maksetaan kunkin loman osan päätyttyä sitä vastaava osa lomarahasta.

SOVELTAMISOHJE 1:

Paikallisella sopimuksella voidaan lomarahan maksamisesta sopia toisinkin.

SOVELTAMISOHJE 2:

Kirjallisella sopimuksella voidaan lomaraha myös vaihtaa vapaaseen tai vuosilomalain 5 luvun 27 §:n tarkoittamaan säästövapaaseen.

8. Eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaraha edellä mainittuna prosenttina työntekijän vuosilomapalkasta ja vuosilomakorvauksesta.

9. Lomaraha maksetaan asevelvollisuuttaan suorittamaan lähtevälle työntekijälle hänen palattuaan asianmukaisesti työhön. Tällöin maksettavan lomarahan määrä lasketaan työntekijän palvelukseen astuessa sovellettavan työehtosopimuksen osoittamana prosenttina siitä vuosilomapalkasta ja vuosilomakorvauksesta, joka työntekijälle maksettiin hänen palvelukseen astuessaan.

10. Paikallisesti voidaan sopia, että vuosilomapalkka maksetaan yrityksen normaalina palkanmaksupäivänä.

15 § Ryhmähenkivakuutus

Ryhmähenkivakuutusta koskevat määräykset ovat tämän työehtosopimuksen osassa Soveltamisalan ja yleiset määräykset.

16 § Työasut

1. Jos työnantaja edellyttää työntekijältä erityistä yhtenäistä esim. liikkeen/merkin tunnuk-sella varustettua työasua, antaa työnantaja sen työaikana käytettäväksi.

17 § Jäsenmaksujen perintä

Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä/toimihenkilö on antanut siihen valtuutuksen, tähän työehtosopimukseen osallisen ammattiliiton jäsenmaksut ja tilittää ne palkanmaksukausit-tain liiton nimeämälle pankkitilille. Pidättäminen suoritetaan siten kuin liittojen 16.8.1995 allekirjoittamissa perintäohjeissa on erikseen mainittu. Työntekijälle annetaan kalenteri-vuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

18 § Eräät edut

Jos yrityksessä on työntekijöille myönnetty parempia etuja kuin tässä työehtosopimuk-sessa on määrätty, jäävät ne tämän työehtosopimuksen ulkopuolelle, eikä tämä sopimus aiheuta muutosta niihin.

YLEISET PALKKAEHDOT

19 § Soveltamisala

Tässä sopimuksessa määrätään auto- ja konekaupan työehtojen soveltamisalalla olevien täysin työkykyisten jäljempänä mainittujen työntekijöiden palkkaehdot.

20 § Paikkakuntakalleusluokitus

Määräys poistettu 1.10.2011.

21 § Palkkataulukot

Tässä sopimuksessa olevat palkkataulukot ovat täysin työkykyisten 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden vähimmäispalkkoja.

22 § Kokemus- ja koulutustekijöiden huomioonottaminen

1. Kokemus- ja koulutustekijöiden huomioonottaminen työsuhteen alkaessa

1.1. Kuuden kuukauden kuluessa uuden työsuhteen alkamisesta tulee työnantajan ja työntekijän yhdessä todeta vaatavuusryhmän ja vuosiporaan oikeellisuus. Siihen saakka noudataan arvioitua vaatavuusryhmää ja vuosiporrasta. Työnantajan tulee välittömästi arvioida vaatavuusryhmän ja vuosiporaan oikeellisuus työntekijän esitettyä asian.

1.2. Siirtyminen autoalalla yrityksestä toiseen

Työntekijän siirtyessä auto- ja konekaupan piirissä yrityksestä toiseen otetaan palkkataulukon mukaista palveluaikaa määrättäessä huomioon samassa tämän työehtosopimuksen tarkoittamassa ammatissa työskennelty aika kokonaisuudessaan.

1.3. Siirtyminen autoalalle

Työntekijän siirtyessä autokaupan sopimuksen piiriin alalta, jossa hänen aikaisemman työnsä voidaan katsoa osittain vastaavan työskentelyä uudella alalla, otetaan vastaava määrä aikaisemmasta palveluajasta huomioon hänen palkkaansa määriteltäessä.

1.4. Työsuhteen alkaessa katsotaan merkonomi tutkinnon (kauppaopistotaso) suorittanut henkilö toisen vuoden työntekijäksi. Koulutuksen hyväksi lukeminen edellyttää, että koulutus on sellaista, joka antaa valmiudet siihen tehtävään, johon työntekijä on palkattu.

SOVELTAMISOHJE:

Kauppaopiston kanssa samantasoiseksi koulutukseksi katsotaan esim. teknisen koulun suorittaminen.

2. Vaativuus- ja kokemusvuosimuutokset työsuhteen kestäessä

2.1. Ylempään vaatavuusryhmään siirtyminen

Tehtävän muuttuessa ja työntekijän siirtyessä ylempään vaativuusryhmään lasketaan hänen kuuluvan siihen palvelusvuosiryhmään, jonka taulukkopalkka on lähinnä korkeampi hänen aikaisempaa taulukkopalkkaansa.

2.2. Kokemusvuosimuutos

Työnantaja seuraa vuosiporrasmuutoksia ja toteuttaa ansionmuutokset seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Työehtosopimuksen mukaista palveluaikaa laskettaessa otetaan huomioon myös vuosilomalain mukainen työssäolon veroinen nykyisessä työsuhteessa syntynyt aika.

2.3. Tilapäinen siirto korkeammin palkattuun tai vaativampaan työhön

Jos työntekijä siirretään toiseen korkeammin palkattuun tai vaativampaan työhön ja siirto jatkuu yli kahden viikon, tai jos siirto tapahtuu vuosilomien järjestelyjen vuoksi yli kuukauden, maksetaan hänelle sen yli menevältä ajalta palkka sen työn mukaan, johon hänet on siirretty.

Ennen kuin työntekijä siirretään edellä tarkoitettuun korkeammin palkattuun työhön, on työnantajan todettava siirron vaikutus työntekijän palkkaukseen.

2.4. Työkohtaisuuslisän pakollinen sovellutus

Jos työntekijä tekee huomattavassa määrin sitä vaativuusryhmää vaativampia tehtäviä, jonka mukaan hänen palkkansa määräytyy tai jos hänet on nimitetty ns. ryhmän vanhimaksi, edellytetään, että hänelle maksetaan työehtosopimuksen mukaista työkohtaisuuslisää.

Työryhmän vanhimman osalta on lisän määrä 10 % taulukkopalkasta laskettuna.

3. *Oppisopimusoppilas, harjoittelija ja lähetti*

Oppisopimusoppilas, harjoittelija ja lähetti sijoitetaan A-vaativuusryhmään tai 1-vaativuusryhmään.

23 § Ammattitutkinto

Ammattitutkinnon suorittaneen varaosahenkilön tai konttorihenkilön palkkaa korotetaan nykyisen ja seuraavan vuosiportaan välyksen verran tutkinnon suorittamisesta seuraavan kuukauden alusta alkaen.

Jos työntekijä on 11. kokemusvuosiportaassa, korotetaan palkkaa nykyisen ja edellisen vuosiportaan välyksen verran.

24 § Tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvä työharjoittelu ja työssäoppiminen

Tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvää työharjoittelua ja työssäoppimista koskeva määräys on tämän työehtosopimuksen osassa Soveltamisala ja yleiset määräykset.

25 § Suorituspalkkaus

Jos yrityksellä on käytössä suorituspalkkausjärjestelmä, tulee sen normaalilla suoritustyöjoutuisuudella antaa ansio, joka ylittää vähimmäispalkan.

26 § Pakollinen työharjoittelu

Jos kyseessä on pakollinen työsuhteinen alaan liittyvä työharjoittelu, voidaan poiketa työ-sopimuslain **6 luvun 6 §:ssä** §:n soveltamisesta, koska harjoittelijan tehtävät eivät ole sa-moja tai samanlaisia.

27 § Työkohtaisuuslisä/henkilökohtainen lisä

1. Jos työntekijän työtaito, työteho ja kokemus tai hänen tehtävänsä hänelle asettamat vaatimukset poikkeavat kysymyksessä olevan työntekijäryhmän yleisestä keskitasosta, voidaan hänelle maksaa enintään 15 % vähimmäispalkkaa korkeampaa palkkaa.

2. Työkohtaisuuslisää suositellaan maksettavaksi sellaisille työntekijöille, jotka työssään osoittavat keskimääräistä suurempaa työtehoa, aloitekykyä ja ammattiinsa perehtynei-syyttä, erikoisalan hallitsemista, taitavaa asiakaspalvelua jne., sekä erityisesti pitkään alal-la olleille työntekijöille, samoin kuin sellaisille työntekijöille, jotka ovat lisänneet ammat-tipätevyytään opiskelulla tai koulutuksella.

28 § Kielilisiä

1. Kielilisiä maksetaan, kun työnantaja edellyttää työntekijältä yhden kielen lisäksi muuta kielitaitoa tai kun useamman kielen taitoinen työntekijä joutuu työssään käyttämään kieli-taitoaan. Edellytyksenä maksamiselle on, että työntekijä pystyy toisella kielellä normaaliin asiakaspalveluun ja että työntekijä käyttää kielitaitoaan lähes päivittäin.

2. Yhdestä kielestä lisää maksetaan viisi (5) % vähimmäispalkasta, jos edellä mainitut tai-totaso- ja käyttötarve-edellytykset täyttyvät. Jos työntekijä käyttää kielitaitoaan vain tietyssä aikana vuodesta (esim. turistikautena), maksetaan hänelle lisää vain tältä kaudelta. Jos kielitaito ja/tai käyttötarve on edellä mainittua vähäisempi, ei lisää tarvitse maksaa. Jos työntekijältä edellytetään 1. kappaleessa mainittua vaativampaa kielitaitoa, maksetaan lisää edellä sanottua suurempana.

3. Lisän maksaminen tulee kysymykseen lähinnä vain silloin, kun työntekijä toimii pääasi-allisesti asiakaspalveluluontoisissa tehtävissä ja kun 1. kappaleessa mainitut edellytykset täyttyvät. Lisää ei tarvitse maksaa sellaiselle työntekijälle, jonka työehtosopimukseen pe-rustuvassa palkkaryhmittelyssä kielitaito on jo otettu huomioon (esim. ulkomaan kirjeen-vaihtajat).

29 § Vaativuusryhmittely

1. Määriteltäessä vaativuusryhmää on tehtävän sisältö nimikkeestä riippumatta ensin sel-vitettävä. Tämän jälkeen arvioidaan vaativuusryhmittelyn yleismääritelmän perusteella, minkä ryhmän yleistä vaativuustasoa tehtävä lähinnä vastaa.

2. Tehtävän koostuessa kahdesta tai useammasta eritasoisesta osatoiminnosta, on ratkai-sua tehtäessä otettava huomioon kuhunkin vaativuusryhmään kuuluvien töiden aikaosuudet ja painoarvot sekä näin muodostuva keskimääräinen vaativuustaso.

3. Ryhmittelyn avuksi on eri vaativuusryhmien kohdalla mainittu ryhmän tyypillisimpiä tehtävänimikkeitä. Tehtävä voi kuulua muuhunkin vaativuusryhmään vaativuustasosta riippuen.

SOVELTAMISOHJE 1 (VARAOSAT):

IV-vaativuusryhmään kuuluu varaosa- ja tarvikemyyjän työ, jonka vaativuus ja vastuullisuus oleellisesti ylittää III-vaativuusryhmän varaosa- ja tarvikemyyjän työssä edellytetyt vaatimukset. Varaston hoitotyö käsittää esimiesvastuun varaston tavaroiden vastaanottamisesta, varastoinnista ja luovuttamisesta, tavaroiden tilaamisesta tai tilauseräteen antamisesta sekä inventoinnista ja varaston tilinpidosta. Myyntityö tarkoittaa oma-aloitteista aktiivista ja kokoaikaista myyntityötä, jossa myytävien artikkeleiden ominaisuuksia korostaen pyritään aikaansaamaan kauppa. Tehtävä voidaan suorittaa esim. puhelinmyyntityönä tai kiertävänä myyntityönä.

Jos IV-vaativuusryhmässä mainittua myyntityötä tehdään tiskimyyntin ohella, on kyseessä IV-tason tehtävä aikaosuuden ylittäessä 50 %.

SOVELTAMISOHJE 2 (KONTTORI):

Vaativa palkanlaskentatyö (D) on palkanlaskentaa, joka käsittää työehtosopimusten sekä työ- ja sosiaalilainsäädännön soveltamista ohjeistuksen perusteella. Vaativa kotimainen kirjeenvaihto (D) on kirjeenvaihtoa, joka edellyttää esim. molempien kotimaisten kielten käyttöä tai kirjeiden itsenäistä laadintaa yleisohjeiden mukaisesti. Osasto-, auto- ja huoltosihteerin työhön (C) kuuluu toimeksiannosta ja ohjeiden mukaan kirjeenvaihto- ja tekstinkäsittelytehtäviä, puhelujen vastaanottoa, postinkäsittelyä ja muita näihin verrattavia tehtäviä. Laskutus on C-vaativuusryhmässä, jos työ edellyttää valinnaisten perusteiden tuntemusta ja käyttöä.

Arvioinnissa on otettava huomioon vastaavuus yrityksen autokaupan muihin konttoritehtäviin.

SOVELTAMISOHJE 3:

IV-vaativuusryhmään sijoitetaan varaosamyyjä, jonka toimen tarkoituksena on olla varaosatehtävä, mutta johon kuuluu merkittävässä määrin työnjohdollisia tehtäviä muutoin kuin tilapäisesti. Konttorityöntekijä sijoitetaan samoin perustein vaativuusryhmään D.

SOVELTAMISOHJE 4 (OPPISOPIMUSOPPILAAT):

Työntekijälle, joka saman työnantajan palveluksessa saa oppisopimuksella ammatillista jatko- ja/tai täydennyskoulutusta, maksetaan oppisopimuksen kestoaikana hänen oppisopimuksen tekemistä edeltäneen tehtävänsä mukaista vähimmäispalkkaa siinä kokemusvuosiportaassa, missä hän on ollut ennen oppisopimuksen alkamista, ellei sovita korkeammasta palkasta.

Yrityksen ulkopuolelta lisäkoulutukseen oppisopimuksella tuleva työntekijä saa oppisopimusajalta palkkaa perusoppisopimussäännösten mukaisesti siten, että aikaisempi kokemus otetaan huomioon korottavana tekijänä.

4. Jos työntekijä siirtyy A-vaativuusryhmästä tai I-vaativuusryhmästä ammattitehtävään, siirtyy hän 1. vuosiportaaseen siinä vaativuusryhmässä, jonka mukaisia tehtäviä hän suorittaa.

5. Vaativuusryhmittelytaulukot ovat liitteenä A ja C.

30 § Vähimmäispalkkataulukot

Varaosa-, varasto- ja palvelutyöntekijöiden taulukot ovat liitteenä B. Konttoritoimihenkilöiden taulukot ovat liitteenä D.

TYÖEHTOJEN VOIMAANTULO JA SOVELTAMISTA KOSKEVAT SÄÄNNÖKSET

31 § Sopimuksen voimaantulo

Sopimuksen voimassaoloa koskevat määräykset ovat tämän työehtosopimuksen osassa Soveltaminen ja yleiset määräykset.

32 § Paikallinen sopiminen

Paikallista sopimista koskevat määräykset ovat tämän työehtosopimuksen osassa soveltaminen ja yleiset määräykset.

33 § Liitepöytäkirjat

Auto- ja konemyyjä ja poikkeavia työaikoja koskevat liitepöytäkirjat ovat voimassa sopimuskauden ajan.

34 § Palkkojen korotukset

Työehtosopimuksen piiriin kuuluvien kokoaikaisten työntekijöiden henkilökohtaisia palkkoja korotetaan siten kuin tämän työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa on sanottu.

35 § Neuvottelujärjestys ja erimielisyyksien ratkaiseminen

Neuvottelujärjestystä ja erimielisyyksien ratkaisemista koskevat määräykset ovat tämän työehtosopimuksen osassa Soveltaminen ja yleiset määräykset.

36 § Sopimuksen voimassaoloaika

Sopimuksen voimassaoloaika koskevat määräykset ovat tämän työehtosopimuksen osassa Soveltaminen ja yleiset määräykset.

**VARAOSA-, VARASTO- JA PALVELUTÖIDEN
VAATIVUUSRYHMITTELYTAULUKKO**

YLEISMÄÄRITELMÄ		
	VAATIVUUSRYHMÄ I	VAATIVUUSRYHMÄ II
	OPPISOPIMUSOPPILAAT HARJOITTELIJAT 15 - 18 V LÄHETIT APUTYÖT	TYÖT, JOTKA PÄÄOSIL- TAAN OVAT TOISTUVIA, MUTTA EDELLYTTÄVÄT TIETYN KOKEMUKSEN OMAAMISTA.
ESIMERKKEJÄ RYHMÄN TYYPILLISIMMISTÄ NIMIKKEISTÄ		
Varaosatyö		- varaosajakelutyö - (korjaamojakelu)
Varastotyö		- vastaanottotyö - hyllytystyö - keräilytyö - trukinkuljetustyö - lähettämötyö - autonkuljetustyö
Palvelutyö		- kahviotyö - ruokalan annostelu/ - keittäjätyö - korjaamosiivoustyö - siivoustyö
Autonvuokraustyö		

**VARAOSA-, VARASTO- JA PALVELUTÖIDEN
VAATIVUUSRYHMITTELYTAULUKKO**

YLEISMÄÄRITELMÄ		
VAATIVUUSRYHMÄ III	VAATIVUUSRYHMÄ IV	VAATIVUUSRYHMÄ V
AMMATTITYÖT, JOIDEN OPPIMINEN VAATII KOU- LUTUKSEN TAI PITEM- PIAICAISEN KÄYTÄNNÖN KOKEMUKSEN.	ITSENÄISESTI TEHTÄVÄT VASTUULLISET JA VAA- TIVAT AMMATTITYÖT.	EDELLISTÄ VAATIVAMMAT JA VASTUULLISEMMAT, ITSENÄISESTI SUORITET- TAVAT TYÖT.
ESIMERKKEJÄ RYHMÄN TYYPILLISIMMISTÄ NIMIKKEISTÄ		
- varaosa- ja tarvike- myyntityö - puhelintilausten vas- taanottotyö - korjaamon vara- osamyyntityö - ostotyö annettujen oh- jeiden mukaan	- puhelinmyyntityö - tukkumyyntityö - tarjousmyyntityö - varaosa- ja tarvikehan- kintatyö varasto-ohjel- mien mukaan - varaosamyyjätyö *	- kenttä- ja piiritarkastajan työ - kenttämyyntityö - vaativa ja itsenäinen va- raosa/tarvikehankinta- ja myyntityö
- kuorma-auton kuljetus- työ - varastotarkkailutyö	- varaston hoitotyö - keskusvaraston työn- johtotyö	- vaativa varastonhoitotyö
- kahvion/ruokalan vas- taava hoitaja - kiinteistön hoitotyö		

* lisäselvitys § 29

Vuosiportaita laskettaessa esim. 3. vuotena tarkoittaa yli kaksi vuotta.

**VARAOSA-, VARASTO- JA PALVELUTÖIDEN VÄHIMMÄISKUUKAUSIPALKAT
1.3.2014 ALKAEN**

Helsinki, Espoo, Kauniainen, Vantaa	I	II	III	IV	V
1. VUOTENA	1635	1782	1897	1962	2060
2. VUOTENA	1717	1871	1991	2060	2163
3. VUOTENA	1803	1965	2091	2163	2271
5. VUOTENA	1893	2063	2196	2271	2385
8. VUOTENA	1987	2166	2305	2385	2504
11. VUOTENA	2087	2275	2421	2504	2629
Muut paikkakunnat	I	II	III	IV	V
1. VUOTENA	1558	1683	1807	1870	1963
2. VUOTENA	1636	1767	1898	1963	2061
3. VUOTENA	1718	1855	1993	2061	2164
5. VUOTENA	1804	1948	2092	2164	2273
8. VUOTENA	1894	2045	2197	2273	2386
11. VUOTENA	1988	2148	2307	2386	2505

**VARAOSA-, VARASTO- JA PALVELUTÖIDEN VÄHIMMÄISKUUKAUSIPALKAT
1.3.2015 ALKAEN**

Helsinki, Espoo, Kauniainen, Vantaa	I	II	III	IV	V
1. VUOTENA	1642	1789	1904	1970	2068
2. VUOTENA	1724	1879	1999	2068	2172
3. VUOTENA	1810	1973	2099	2172	2280
5. VUOTENA	1900	2071	2204	2280	2394
8. VUOTENA	1995	2175	2315	2394	2514
11. VUOTENA	2095	2284	2430	2514	2640
Muut paikkakunnat	I	II	III	IV	V
1. VUOTENA	1564	1689	1815	1877	1971
2. VUOTENA	1642	1774	1905	1971	2069
3. VUOTENA	1725	1863	2000	2069	2173
5. VUOTENA	1811	1956	2101	2173	2282
8. VUOTENA	1901	2053	2206	2282	2396
11. VUOTENA	1996	2156	2316	2396	2515

KONTTORITÖIDEN VAATIVUUSRYHMITTELYTAULUKKO

YLEISMÄÄRITELMÄ		
	VAATIVUUSRYHMÄ A	VAATIVUUSRYHMÄ B
	OPPISOPIMUSOPPILAAT HARJOITTELIJAT 15-18 V LÄHETIT APUTYÖT	TAVANOMAINEN KONTTORITYÖ, JOKA ON PÄÄOSILTAAN TOISTUVAA JA EDELLYTTÄÄ OMATOIMISUUTTA TYÖMENETELMIEN VALINNASSA.
ESIMERKKEJÄ RYHMÄN TYYPILLISIMMISTÄ NIMIKKEISTÄ		
Laskentatyö (kirjanpito, kassa, laskutus, laskenta, rahoitus)		- kassatyö - reskonratyö - laskutustyö
Sihteerintyö		- huoltosihteerintyö - tekstinkäsittelytyö
Muu konttorityö		- puhelinvälitystyö - pienyrityksen konttorityö

KONTTORITÖIDEN VAATIVUUSRYHMITTELYTAULUKKO

YLEISMÄÄRITELMÄ		
VAATIVUUSRYHMÄ C	VAATIVUUSRYHMÄ D	VAATIVUUSRYHMÄ E
ITSENÄINEN KONTTORITYÖ, JOKA EDELLYTTÄÄ ALAN AIKAISEMPAA TYÖKOKEMUSTA TAI AMMATTIKOULUTUSTA SEKÄ HARKINTAA MENETTELYTAPOJEN VALINNASSA. TYÖMENE- TELMÄT ON MÄÄRI- TELTY YLEISOHJEIN.	VAATIVA ITSENÄINEN KONTTORITYÖ, JOKA EDELLYTTÄÄ AMMATTI- KOULUTUKSELLA TAI TYÖKOKEMUKSELLA HANKITTUJA ERITYIS- TIETOJA JA –TAITOJA SEKÄ AMMATTIALAAN KUULUVIEN LAAJOJEN ASIAYHTEYKSIEN HAL- LINTAA.	EDELLISTÄ RYHMÄÄ VAATIVAMPI JA VAS- TUULLISEMPI KONTTO- RITYÖ.
ESIMERKKEJÄ RYHMÄN TYYPILLISIMMISTÄ NIMIKKEISTÄ		
- vaativa hinnoittelutyö - laskutustyö* - palkanlaskentatyö - reskontrahoitotyö - vaativa tilastotyö - sivukassanhoitotyö - osakirjanpitotyö	- kirjanpitotyö - kassanhoitotyö - vaativa palkanlaskenta- työ*	- pääkirjanpitotyö - pääkassanhoitotyö
- kotimaan kirjeenvaihto- työ - autosihteerityö* - osastosihteerityö - huoltosihteerityö - tekstinkäsittelytyö	- vaativa kotimaan kirjeen- vaihtotyö*	- ulkomaan kirjeenvaihto- työ
- puhelunvälitystyö pää- toimena - varastotarkkailutyö - pienyrityksen konttori- työ		

* lisäselvitys § 29

Vuosiportaita laskettaessa esim. 3. vuotena tarkoittaa yli kaksi vuotta.

KONTTORITOIMIHENKILÖIDEN VÄHIMMÄISKUUKAUSIPALKAT 1.3.2014 ALKAEN**Helsinki, Espoo,
Kauniainen, Vantaa**

	A	B	C	D	E
1. VUOTENA	1622	1671	1801	1865	2028
2. VUOTENA	1687	1737	1873	1940	2109
3. VUOTENA	1771	1824	1967	2037	2215
5. VUOTENA	1860	1916	2065	2139	2325
8. VUOTENA	1990	2050	2209	2288	2488
11. VUOTENA	2109	2173	2342	2426	2637

Muut paikkakunnat

	A	B	C	D	E
1. VUOTENA	1545	1591	1715	1777	1932
2. VUOTENA	1607	1655	1784	1848	2009
3. VUOTENA	1687	1738	1873	1940	2109
5. VUOTENA	1771	1825	1967	2037	2215
8. VUOTENA	1896	1952	2105	2180	2370
11. VUOTENA	2009	2070	2231	2311	2512

KONTTORITOIMIHENKILÖIDEN VÄHIMMÄISKUUKAUSIPALKAT 1.3.2015 ALKAEN**Helsinki, Espoo,
Kauniainen, Vantaa**

	A	B	C	D	E
1. VUOTENA	1628	1677	1808	1873	2036
2. VUOTENA	1694	1744	1880	1948	2118
3. VUOTENA	1778	1832	1974	2045	2223
5. VUOTENA	1867	1923	2073	2147	2335
8. VUOTENA	1998	2058	2218	2298	2498
11. VUOTENA	2118	2181	2351	2435	2648

Muut paikkakunnat

	A	B	C	D	E
1. VUOTENA	1551	1598	1722	1784	1939
2. VUOTENA	1613	1662	1791	1855	2017
3. VUOTENA	1694	1745	1881	1948	2118
5. VUOTENA	1779	1832	1975	2045	2224
8. VUOTENA	1903	1960	2113	2189	2379
11. VUOTENA	2017	2078	2240	2320	2522

AUTO- JA KONEMYYJIÄ KOSKEVA PÖYTÄKIRJA

Auto- ja konemyyjiin sovelletaan tämän työehtosopimuksen työehtoja koskevia määräyksiä.

Työaikamääräyksiä (7§) sovelletaan kuitenkin ainoastaan kiinteäpalkkaisiin auto- ja konemyyjiin.

1 § Auto- ja konemyyjän työsuhde

Auto- ja konemyyjät muodostavat autoalan yrityksen henkilöstössä ryhmän, jonka työsuhdeasema poikkeaa luonteeltaan muista ryhmistä sekä työn suorituksen että palkkauksen yksilöllisen luonteen vuoksi.

Kollektiivisopimusten normimääräysten tavanomainen soveltaminen ei yksinomaan takaa myyjäryhmän työsuhdeaseman kehittymistä työn luonteen edellyttämällä ja siihen tarkoituksenmukaisesti sopivalla tavalla.

Ottaen huomioon myyjän työn keskeisen merkityksen yrityksen tulonmuodostuksessa ja toisaalta työehto- ja työsopimusasemaan liittyvän henkilökohtaisen, yksilöllisen osuuden vaikutuksen ovat liitot sopineet tästä menettelytapaohjeita koskevasta pöytäkirjasta, jolla tavanomaista kollektiivisopimusta täydentäen kehitetään auto- ja konemyyjien työehtoja.

Auto- ja konemyyjän työsuhde perustuu auto- ja konekaupan työehtojen lisäksi asianomaiseen työsopimukseen ja siihen liittyvään palkkasopimukseen siten, että palkkaus määräytyy työehtosopimusmääräysten ohella yksityisten sopimusten perusteella.

Työehtosopimuksella sovitaan kiinteään palkanosaan perustuvat yleiskorotukset, elleivät työehtosopimusoapuolet muuta ole erikseen sopineet.

Työnantaja antaa provisiopalkkaisille auto- ja konemyyjille palkkatakuun, joka muodostuu kiinteästä palkasta, luontoisetujen ja provisioiden yhteenlasketusta määrästä, ja on työehtosopimuksen palkkamääräysten voimaantulosta lukien **1.480** euroa kuukaudessa.

2 § Auto- ja konemyyjälle asetettavat tavoitteet

Myyntityön johto ja järjestely perustuu tavoitejohtamisen periaatteille. Myyntityölle sekä yrityksen että yksityisen myyjän osalta asetetaan vuosittain tai vastaavin muin jaksoin tavoitteet. Yleisimmin käytettyjä myyntitavoitteita ovat tuottotavoite, kappalemääräinen tavoite ja myynnin euromääräinen tavoite. Nämä esiintyvät yleensä yhdistelminä. Niihin perustetaan usein myös myyjän ansiotason muodostus tulevalle budjettikaudelle tai vastaavalle.

Myyntitavoitteet tulee määrittää esimerkiksi sekä kappalemääräisinä että tuoton osalta. Yrityksen tulisi asettaa tavoitteet myyjän asiantuntemusta hyväksikäyttäen. Tavoitteita asetettaessa tulee ne perustaa liikekokemukseen ja realistisiin markkinanäkymiin. Tällöin on

huomiota kiinnitettävä mm. yrityksen aikaisempiin myyntituloksiin, mallivalikoiman muutoksiin ja muihin myyntiin tai markkinatilanteeseen liittyviin tekijöihin.

3 § Provisiopalkka

Jos käytössä on provisiopalkkaus, voi ansio muodostua kiinteästä palkasta, luontoisedusta ja provisiosta. Provisiolaskennan perustaksi suositellaan käytettäväksi asetettuja kappalemääräisiä ja/tai tuottoon perustuvia tavoitteita. Tuottoa laskettaessa otetaan huomioon saatu kauppahinta vähennettynä kauppaa rasittavilla kuluilla.

Provision perusteita koskevat periaatteet selvitetään myyjälle työ- ja provisosopimusta solmittaessa. Myyntitavoitteet asetetaan esim. kalenteri- tai tilivuodelle. Näin ollen tavoiteasettelu ja provisiojärjestelmä ovat määräaikoihin sidottuja. Myyntitavoitteiden asettamisen yhteydessä saattaa olla yrityksen toiminnan kannalta tarpeen arvioida uudelleen käytettyä provisiomallia. Mikäli työnantaja haluaa muuttaa provisosopimuksen ehtoja, on muutoksesta neuvoteltava myyjän kanssa.

Neuvottelujen jälkeen voi työnantaja toteuttaa muutoksen, jollei siitä em. mukaisesti ole sovittu. Voimassaolevan provisosopimuksen ehtoja noudatetaan siihen saakka kunnes uudet provisioehdot tulevat voimaan.

4 § Provisiopalkkaisen auto- ja konemyyjän vuositakuuansio

Vuositakuupalkka on vähintään 50 % myyjän kolmen (3) edellisen vuoden ansioiden keskiarvosta. Ansio sisältää palkan kiinteän osan, provision ja vuosilomapalkan. Sairausaikaa siltä osin, jolta työnantaja ei maksa palkkaa, ei oteta huomioon.

Jokaiselle kuukaudelle maksetaan ennakkona tarvittaessa 1/12 osa vuositakuusta. Ennakko tasataan vuosittain.

5 § Auto- ja konemyyjän työsuhdeturva

1. Uuden kokemattoman myyjän tullessa alalle varataan hänelle kuuden (6) kuukauden harjoittelu-aika, jonka kuluessa häntä yrityksen toimesta perehdytetään ammattiin. Tänä aikana ei ryhdytä jäljempänä mainittuun menettelyyn.

Näissäkin tapauksissa noudatetaan työehtosopimuksen 3 §:n 2. momentin mukaista menettelyä (koeaika).

2. Auto- ja konemyyjien työsuhdeturva perustuu työsopimuslakiin eikä jäljempänä olevilla menettelytapaohjeilla ole tarkoitus heikentää lain antamaa työsuhdeturvaa. Menettelytapaohjeilla myyjälle taataan oikeus ja mahdollisuus saavuttaa 3-4 kuukauden aikana hyväksyttävä taso myyntituloksessaan. Liitot toteavat, että työntekijästä johtuva tavoitteiden saavuttamatta jättäminen muodostaa työsopimuslain tarkoittaman erityisen painavan syyn ja liitot ovat sopineet erityisestä seuraavasta vaikeutetusta irtisanomismenettelystä tällaisissa tapauksissa.

Jos myyjän myyntitulo poikkeaa olennaisesti muiden samassa asemassa olevien tuloksesta, saattaa se olla peruste työsuhteen irtisanomiselle, ellei myyjä jäljempänä seuraavan

menettelyn mukaisesti saavuta hyväksyttävää tasoa. Edellä mainitussa tilanteessa noudatetaan seuraavaa menettelyä:

2.1. Jos myyjä ei saavuta hänelle asetettuja tavoitteita ja /tai hyväksyttävää työtulosta ja hänen myyntituloksensa poikkeaa olennaisesti muiden samassa asemassa olevien myyjien tuloksesta, työnantaja ja myyjä yhdessä selvittävät tilanteeseen johtaneita syitä. Työnantaja esittää ne luvut, joiden perusteella jälkeen jäänti osoitetaan. Tarkasteluajanjaksona käytetään vähintään kolmea (3) kalenterikuukautta.

Jälkeen jäännin toteamisen ajankohta dokumentoidaan muistiolla neuvottelusta, joka on käyty työnantajan ja työntekijän kesken.

Muistion laatimisen jälkeen varataan myyjälle kolme (3) kalenterikuukautta aikaa saavuttaa myynnissään hyväksyttävä tulostasoa. Tähän aikaan ei lueta sairaus-, vuosiloma- ym. vastaavia poissaoloaikoja.

Hyväksyttävällä tulostasolla tarkoitetaan kyseiselle ajanjaksolle jo etukäteen sovitun myyntitavoitteen tai työnantajan ja työntekijän kesken sovitun jonkun muun myyntitavoitteen saavuttamista.

Yritys avustaa myyjää kaikin käytettävissä olevin myynninedistämiskeinoin tavoitteeseen pääsemiseksi ja työtuloksen parantamiseksi. Työnantaja seuraa myyjän työskentelyä raporttien avulla, joita laaditaan vähintään kerran viikossa. Jos myyntitulo kolmen (3) seurantakuukauden aikana kehittyi nousevalla trendillä siten, että se saavuttaisi hyväksyttävän tason neljän (4) kuukauden kuluessa, jatketaan määrääikää yhdellä kuukaudella.

Jos tuloksissa ei ole seurantajakson aikana päästy hyväksyttävälle tasolle ja tavoitteen saavuttamattomuus johtuu myyjästä, työsuhte voidaan irtisanoa työsopimuslain 7 luvun 1 ja 2 §:ien perusteella.

2.2. Jos myyjän myyntityö on myyjästä johtuvasta syystä tappiollista siten, ettei myynnin tuotto kata myyjästä itsestään aiheutuvia palkka- ja palkan sivukustannuksia, joista työnantaja antaa myyjälle laskelman, on työnantajalla oikeus irtisanoa työsuhte työsopimuslain 7 luvun 1 ja 7 luvun 2 §:n perusteella. Tarkastelujaksona käytetään kolmen (3) kalenterikuukauden ajanjaksoa.

2.3. Jos tässä tarkoitettu menettely kohdistuu samanaikaisesti useampiin henkilöihin, on väärinkäytöksen estämiseksi varmistauduttava siitä, että edellä mainitut olosuhteet todella ovat olemassa.

3. Edellä mainituissa tapauksissa irtisanomisajat määräytyvät työsopimuksen tai työehtosopimuksen mukaisesti.

4. Myyjän on tavoitteisiinsa pääsemiseksi ja työsuhteessa muutoinkin noudatettava työnantajan antamia työnjohdollisia ohjeita ja määräyksiä. Ellei myyjä näitä noudata, on työnantajalla oikeus antaa työsopimuslain 7:2 §:n perusteella kirjallinen varoitus.

5. Vaihtoehtona työsuhteen irtisanomiselle myyjä voidaan siirtää edellä mainittujen seurantajaksojen kuluttua välittömästi yrityksessä toisiin tehtäviin, jolloin palkkaus uudessa tehtävässä määräytyy työehtosopimuksen mukaisesti.

6 § Provisiopalkkaisen auto- ja konemyyjän työaika

1. Säännöllinen työaika

1.1 Säännöllinen työaika on keskimäärin 7,5 tuntia päivässä ja keskimäärin 37,5 tuntia viikossa. Viikoittainen säännöllinen työaika voi olla enintään 48 tuntia/viikko ja vuorokautinen säännöllinen työaika enintään 10 tuntia.

1.2 Jos yrityksessä työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen halutaan noudattaa 8/40 -tuntista työaikamuotoa, on siitä sovittava kirjallisesti. Tähän työaikamuotoon liittyvät poikkeavat työaikamääräykset on kirjattu erilliseen pöytäkirjaan sivulla 109.

1.3 Jos käytetään keskimääräistä työaika, tulee työnantajan laatia työajan tasoittumisjärjestelmä ajalle, jonka kuluessa työaika tasoittuu sovittuun keskimäärään.

1.4 Automyyjä on oikeutettu kutakin kuutta (6) arkipäivää sisältävää viikkoa kohden saamaan keskimäärin yhden vapaapäivän lainmukaisen viikoittaisen vapaa-ajan lisäksi.

SOVELTAMISOHJE:

Työskennellessään liikkeen tilojen ulkopuolella tai omasta halustaan työajan tasoittumisjärjestelmän ja työvuoroluettelon ulkopuolella maksetaan tehdyistä kaupoista normaali provisio lukematta aikaa työajaksi.

1.5 Sillä työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisella jaksolla, johon helatorstai kuuluu, lyhennetään työaika täydellä työvuorolla. Jos työnantaja on jo aikaisemmin lyhentänyt työaika helatorstain johdosta, ei edellä mainittua määräystä noudateta.

2. Myyntinäyttelyiden työaikajärjestelyt

2.1 Näyttelyiden vaatimat työaikajärjestelyt toteutetaan pääsääntöisesti työajan tasoittumisjärjestelmää käyttäen.

2.2 Jos auto- ja konemyyjän työaika ei ole järjestetty työajan tasoittumisjärjestelmää käyttäen siten kuin kohta 1.3 tarkoittaa, voidaan myyntinäyttelyiden työaika järjestää seuraavasti. Tasoittumisjakso on enintään kolme (3) kuukautta. Työvuoroluettelo tulee ilmoittaa, mikäli mahdollista viikkoa ja kuitenkin viimeistään kolme päivää ennen näyttelyä. Työajan tasoittumisjärjestelmästä tulee ilmetä viikoittaiset työajat ja työajan tasaamiseksi tarvittavien lyhennysten ajankohdat. Työajan tasoittumisjärjestelmää käytettäessä ei säännöllinen työaika voi ylittää 48 tuntia/viikko. Vuorokautinen säännöllinen työaika voi olla enintään 10 tuntia. Myös viikoittaista vapaa-aikaa koskevat määräykset on otettava huomioon.

3. Päivittäinen lepoaika

3.1 Työaikalain 28 §:n 1 mom. tarkoittama tunnin pituinen vuorokautinen lepotauko voidaan työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella lyhentää puoleen tuntiin tai se kokonaan poistaa, jolloin jälkimmäisessä tapauksessa työntekijälle on varattava tilaisuus aterioida työaikana.

3.2 Työntekijä saa kaksi kertaa päivässä työpaikalla nauttia tuomiansa tai siellä muuten saatavana olevia virvokkeita sellaisena työnjohdon määräämänä aikana, jolloin se kunkin työntekijän kohdalta työtä haittaamatta on mahdollista.

4. Vuorokausilepo

4.1 Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika, ellei kysymyksessä ole varallaoloaikana tehty työ. Jos työn tarkoituksenmukainen järjestely edellyttää, voidaan paikallisesti sopia tilapäisestä vuorokausilevon lyhentämisestä. Sopimus tehdään työehtosopimuksen 32 §:n menettelytapojen mukaisesti. Vuorokausilevon tulee kuitenkin olla vähintään 7 tuntia.

5. Viikoittainen vapaa-aika

5.1 Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävän 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.

6. Sunnuntaityöt

6.1 Sunnuntaina tai kirkollisena juhlapäivänä saa teettää työtä vain, jos sitä laatunsa vuoksi tehdään säännöllisesti mainittuina päivinä tai jos siitä on työsopimuksella sovittu tai jos työntekijä antaa siihen erikseen suostumuksensa.

6.2 Säännöllisenä työaikana tehdystä sunnuntaityöstä on maksettava 100 %:lla korotettu palkka. Jos työ on lisä-, yli- tai hätätyötä, on siitä suoritettava myös ko. töistä maksettavat korvaukset.

7. Lisä- ja ylityöt

7.1 Lisätyötä on työnantajan aloitteesta sovitun työajan lisäksi tehty työ, joka ei ylitä säännöllistä työaikaa.

7.2 Lisätyötä saa teettää vain työntekijän suostumuksella, jollei lisätyöstä ole sovittu työsopimuksessa.

7.3 Lisätyöstä on maksettava vähintään sovitulta työajalta maksettavaa palkkaa vastaava korvaus.

7.4 Ylityötä on työnantajan aloitteesta lainmukaisen säännöllisen enimmäistyöajan lisäksi tehty työ.

7.5 Ylityötä saa teettää vain työntekijän kutakin kertaa varten erikseen antamalla suostumuksella.

7.6 Ylityötä saadaan teettää enintään 250 tuntia kalenterivuodessa sekä enintään 138 tuntia neljän kuukauden jaksossa. Työaikalain mukaisina ylitöiden enimmäismäärän tarkastelujaksoina käytetään kalenterivuotta.

Työnantaja ja työntekijöiden edustajat tai henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä voivat sopia lisäylytön tekemisestä. Lisäylytön enimmäismäärä on 80 tuntia kalenterivuodessa.

7.7 Jos tehty työ ylittää 8 tunnin säännöllisen työajan vuorokaudessa tai työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisen säännöllisen vuorokautisen työajan, maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka.

7.8 Jos tehty työ ylittää 40 tunnin säännöllisen työajan viikossa tai työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisen säännöllisen viikoittaisen työajan, maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka.

7.9 Lisä- tai ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana. Vapaa-aika on annettava kuuden (6) kuukauden kuluessa lisä- tai ylityön tekemisestä, jollei toisin sovita.

8. Lisä- ja ylityön laskentatekijät

8.1 Peruspalkka lisä- ja ylityöstä lasketaan kiinteän palkan ja mahdollisen luontoisedun yhteissummasta ja jakamalla se luvulla 160 (37,5 tuntia/viikko). Suorituspalkalla tehtävässä työssä tuntipalkka lasketaan jakamalla suorituspalkka työn suorittamiseen käytetyllä tuntimäärällä. Tämä tarkoittaa sitä, että kun lasketaan korotettua palkkaa, sunnuntaityökorvausta tai korvausta viikoittaisesta vapaa-ajasta otetaan huomioon sen kuukauden aikana ansaittu provisio, jolloin työ on tehty jaettuna kyseisen kuukauden tehtyjen työtuntien lukumäärällä. Vaihtoehtoisesti voidaan käyttää 7 §:n keskiansion mukaista menettelyä.

9. Muut määräykset

9.1 Työajan tasoittumisjärjestelmästä, työvuoroluettelosta, työaikakirjanpidosta ja nähtävänäpidosta on määräykset työaikalaissa.

9.2 Ellei tästä työaikapykälästä muuta johdu, käytetään tarvittaessa jakajina työehtojen 7 §:ssä määrättyä.

9.3 Muuten noudatetaan työaikaan nähden kulloinkin voimassa olevan työaikalain määräyksiä.

7 § Keskiansio

Keskiansio lasketaan provisio-osasta siten, että 12 edellisen kalenterikuukauden työssäolon ajalta ansaittu provisio jaetaan tehtyjen työpäivien lukumäärällä ja näin saadaan keskimääräinen palkka työpäivää kohden. Kun keskiansiota käytetään, maksetaan lisäksi laskentahetkellä voimassa oleva kiinteä palkka.

Ajanjaksona voidaan käyttää myös vuosilomalain tarkoittamaa lomanmääräytymisvuotta.

Valittua laskentatapaa käytetään säännönmukaisesti.

8 § Sairausajan palkka

Sairausajan palkka maksetaan keskiansion mukaan. Muuten sairastumisen osalta noudatetaan työehtosopimuksen 8 §:n määräyksiä.

9 § Palkanmaksu ja vapaapäivät

Kuukausittain on myyjän kanssa todettava palkanmaksun oikeellisuus ja mahdollisesti pitämättä olevien vapaapäivien määrä. Tämä voidaan tehdä esimerkiksi palkkatositteeseen tehtävin merkinnöin tai erillisellä kuitilla.

Jos myyjä katsoo palkanmaksuun liittyvän virheellisyyksiä tai vapaapäivien lukumäärään epäselvyyksiä, oikaisuvaatimus tulee esittää kahden kuukauden kuluessa ao. palkanmaksusta.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ 1:

Tarkoituksena on saattaa työnantajan tietoon säännöllisin määräajoin mahdolliset em. asioita koskevat epäselvyydet.

10 § Koulutusajan ansionmenetyskorvaus

Provisiopalkkaisille auto- ja konemyyjille korvataan koulutussopimuksen tarkoittama säännöllisen työajan ansionmenetys siten, kuin työnantajan ja työntekijän kesken ennen koulutukseen lähtemistä kyseisen koulutuksen osalta sovitaan.

Ellei asiasta sovita, maksetaan keskiansion mukainen korvaus.

Työnantaja ja työntekijä selvittävät koulutuksen luonteen ja siitä maksettavat korvaukset ennen koulutukseen lähtöä.

SOVELTAMISOHJE:

Tuotekoulutusta pidetään koulutuksena, jos se sisältää esim. teknistä tai vastaavaa koulutusta.

Koulutukseksi ei katsota esim. tuote-esittelyä ja informaatiotilaisuuksia, esim. uusien mallien esittelyä.

11 § Ammattitutkinto

Ammattitutkinnon suorittaneen auto- ja konemyyjän pohjapalkkaa korotetaan 100 euroa tutkinnon suorittamisesta seuraavan kuukauden alusta alkaen.

12 § Oppisopimusoppilas

Oppisopimusoppilaisiin noudatetaan varaosapuolen vaativuusryhmittelytaulukoissa olevien oppisopimusoppilaiden palkkoja.

AUTO- JA KONEKAUPAN TES:N POIKKEAVAT TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET 40-TUNTISESSA TYÖAIKAMUODOSSA

1. Työajan lyhennyksen soveltamisala ja toteuttaminen

Työaikaa lyhennetään 100 tunnilla vuodessa niissä työaikamuodoissa, joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa.

Työajan lyhennystä vähentävät paikalliseen sopimukseen tai käytäntöön perustuvat työaikaa lyhentävät vuosittaiset säännöllisesti toistuvat vapaat ja vuosiloma, jota ansaitaan enemmän kuin 2,5 päivää lomanmääräytymiskaudelta.

2. Vapaan kertyminen

Vapaata kertyy 25 tuntia jokaista sellaista vuosineljännestä kohden, jonka aikana toimihenkilö on työtuntijärjestelmän mukaisesti työskennellyt edellisessä kohdassa tarkoitetussa työaikamuodossa.

Vuosineljännekseltä, jonka aikana toimihenkilö on ollut tekemättä työtä edellä tarkoitettussa työaikamuodossa enemmän kuin 11 työpäivää, ei vapaata kerry. Työssäolonveroisina tätä määräystä sovellettaessa pidetään kuitenkin myös niitä työtuntijärjestelmän mukaisia työpäiviä,

- joina toimihenkilö on estynyt tekemästä työtä oman vuosilomansa tai reservin kertausharjoitusten takia,
- joilta työnantaja maksaa toimihenkilölle sairausajan palkan,
- joiden ajalta työnantaja maksaa toimihenkilölle koulutussopimuksen mukaan ansionmenetyksen korvauksen.

Jos toimihenkilö sairastuu sen jälkeen, kun vapaan ajankohta on hänelle ilmoitettu, vapaa sisältyy sairauslomaan.

3. Vapaan antaminen

Vapaa annetaan pääsääntöisesti täysin työvuoroin työnantajan ilmoittamana aikana, ellei muusta sovita.

Vapaata voidaan antaa myös lyhentämällä päivittäistä työaikaa työvuoroa lyhyemmälläkin aikamäärällä, milloin se muiden työaikajärjestelyjen vuoksi on tarpeellista.

Vapaan antamisen ajankohta ilmoitetaan toimihenkilölle viimeistään viikkoa ennen, ellei hänen kanssaan ennen vapaan pitämistä muuta sovita. Työajan lyhennys voidaan vaihtoehtoisesti toteuttaa lyhentämällä keskimääräistä viikkotyöaikaa käytettävissä olevien työajan tasoittumisjärjestelmien puitteissa.

Kulloinkin valittua työajan lyhentämistapaa on noudatettava aina kalenterivuosi kerrallaan, jollei toisin sovita. Muutoksesta on ilmoitettava viimeistään 20.12. mennessä.

Vapaa annetaan viimeistään sen kertymisvuotta seuraavan vuoden kesäkuun loppuun mennessä, ellei toimihenkilön kanssa toisin sovita.

Jos toimihenkilön työsuhde päättyy eikä kertynyttä vapaata ole siihen mennessä annettu, maksetaan toimihenkilölle kertynyttä vapaata vastaava palkka.

Jos toimihenkilön työsuhde päättyy ja hänelle on annettu vapaata ennen kuin sitä on kertynyt, toimihenkilö on velvollinen maksamaan työnantajalle annettua vapaata vastaavan palkan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän toimihenkilölle maksettavasta lopputilistä.

4. Ansiotaso

Työajan lyhennys toteutetaan ansiotasoa alentamatta ottaen huomioon myös säännöllisesti toistuvat lisät.

Provisiopalkkaiselle toimihenkilölle, jonka palkan liikkuva osa kertyy epäsäännöllisesti, suoritetaan työajan lyhennysvapaalta palkan kiinteän osan lisäksi työehtosopimuksen mukainen keskiansio tai vastaava.

5. Vuosiloma

Vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään työssäolopäivän veroisina myös niitä päiviä, joina toimihenkilö on ollut estynyt tekemästä työtä tämän pöytäkirjan mukaisen vapaan pitämisen vuoksi.

6. Jakaja

Laskettaessa ylityökorvauksia muutetaan kuukausipalkka tuntipalkaksi jakamalla se luvulla 162.

7. Jos 37,5 viikkotuntia työskentelevän henkilön työaika pidennetään 40 tuntiin, korotetaan henkilökohtaista palkkaa 6,7 %.

8. Sopimuksen voimassaolo

Tämän sopimuksen voimassaolo määräytyy AKL/ML-työehtosopimuksen mukaisesti.

Helsingissä 26. kesäkuuta 2007

AUTOALAN KESKUSLIITTO RY

METALLITYÖVÄEN LIITTO RY

KUUKAUSIPALKKOJEN JAKAJAT

Viikkotuntien määrä Kuukausipalkan jakaja		Viikkotuntien määrä Kuukausipalkan jakaja		Viikkotuntien määrä Kuukausipalkan jakaja	
37,5	160	24,5	104	11,5	49
37	157	24	102	11	47
36,5	155	23,5	100	10,5	45
36	153	23	98	10	42
35,5	151	22,5	96	9,5	40
35	149	22	93	9	38
34,5	147	21,5	91	8,5	36
34	144	21	89	8	34
33,5	142	20,5	87	7,5	32
33	140	20	85	7	30
32,5	138	19,5	83	6,5	28
32	136	19	81	6	25
31,5	134	18,5	79	5,5	23
31	132	18	76	5	21
30,5	130	17,5	74	4,5	19
30	127	17	72	4	17
29,5	125	16,5	70	3,5	15
29	123	16	68	3	13
28,5	121	15,5	66	2,5	11
28	119	15	64	2	8
27,5	117	14,5	62	1,5	6
27	115	14	59	1	4
26,5	113	13,5	57	0,5	2
26	110	13	55		
25,5	108	12,5	53		
25	106	12	51		

AUTOALAN YLEISET SOPIMUKSEET

AUTOALAN YLEISET SOPIMUKSET

AUTOALAN YLEISSOPIMUS

1 § Liittojen välinen neuvottelu- ja sopimustoiminta

Liitot harjoittavat neuvottelu- ja sopimustoimintaa sopimusvapauden pohjalta. Osapuolet neuvottelevat yhteisymmärrykseen pyrkien niiden edunvalvonnan piiriin kuuluvista kysymyksistä.

Neuvottelut pyritään käynnistämään kahden viikon kuluessa jommankumman osapuolen tekemästä esityksestä. Tavoitteena pidetään, että työehtosopimukset saadaan aikaan neuvotellen.

Liitot korostavat paikallisen tason merkitystä ja neuvottelujen käymistä eri neuvottelutasoilla tasa-vertaisuuden pohjalta.

Neuvottelu- ja sopimusjärjestelmiä kehitettäessä pidetään tavoitteena, että ne vastaavat yritysten ja niiden henkilöstön tarpeita ja mahdollisuuksia.

Liitot pyrkivät edistämään yritysten henkilöstöpolitiikkaa, erityisesti niiden ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa, työolosuhteiden kehittämistä, työturvallisuutta, työsuhteiden pysyvyyttä, henkilöstön ammattitaidon kehittämistä sekä henkilöstölle annettavaa koulutusta, työvoiman saatavuutta sekä yritysten tuottavuutta. Tässä tarkoituksessa kehitetään uusia, työelämän muuttuviin olosuhteisiin soveltuvia sopimuksia ja erilaisia yhteistyöhön tähtääviä järjestelmiä.

Sopimusaloakohtaisissa työehtosopimusneuvotteluissa ja sopimuksia koskevissa soveltamis- ja tulkintakysymyksissä noudatetaan työehtosopimuksien neuvottelumääräyksiä.

2 § Paikallinen neuvottelu- ja sopimustoiminta

Liitot huolehtivat yhteistyöllä työehtosopimusten toteutumisesta työpaikoilla. Osapuolet painottavat työehtosopimuksiin ja työsuhteisiin yleisesti liittyvien asioiden tiedottamisen tärkeyttä. Tiedottamisen on oltava avointa, riittävän varhain tapahtuvaa ja sellaista, että tietoa saadaan kaikista olennaisista asioista. Neuvottelu- ja sopimusjärjestelmiä kehittämällä järjestöt myötävaikuttavat hyvien ja asiallisten neuvottelusuhteiden kehittymiseen työpaikoilla.

Liitot huolehtivat työehtosopimuksien mukaisen neuvottelumenettelyn toimivuudesta ja edistämisestä työpaikkatasolla. Sen edellytyksenä on, että sekä yritys että henkilöstö nimeävät neuvotteluista vastuulliset osapuolet.

3 §

Liitot toteavat paikallisen yhteistyön muodostavan jatkuvan prosessin, jonka merkitys korostuu erityisesti asioissa, jotka koskevat uusien palvelumenetelmien ja uuden tekniikan käyttöönottoa sekä niiden vaikutuksia, työn sisällön kehittämistä sekä töiden suunnittelua ja organisointia, työntekijöiden koulutusta ja uudelleensijoittamista sekä yrityksessä harjoitettavia työvoiman käyttötapoja.

Paikallista neuvottelu- ja sopimustoimintaa kehitettäessä pidetään tavoitteena työpaikoilla tapahtuvien työelämän keskeisten muutosten, uusien ammattien ja uusien toimintatapojen vaikutusten huomioon ottamista ja niistä sopimista yrityksen toiminnan jatkuvuuden samoin kuin sen kannattavuuden sekä työntekijöiden koulutustarpeiden, työsuhteiden ehtojen ja pysyvyyden osalta.

4 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi 3 kk:n irtisanomisajalla.

Helsingissä 19 päivänä tammikuuta 1995

AUTOALAN KESKUSLIITTO RY

AUTO- JA KONEKAUPAN TOIMIHENKILÖLIITTO ATH RY

METALLITYÖVÄEN LIITTO RY

TEKNISTEN LIITTO TL RY

AUTOALAN TILASTOSOPIMUS

1 §

AKL kerää tarvittavan palkkatilastoaineiston yrityksiltä, tarkistaa ja käsittelee tilastoaineiston ja valmistaa tilastojulkaisut. SAK:n ja STTK:n tilastoteknisillä asiantuntijoilla on oikeus yhteistoiminnassa tilaston tuottajan kanssa tarkistaa tilastoaineistoa, sen keräämistä, käsittelyä ja tilaston tuottamista. Yritysten tiedot ovat luottamuksellisia. Tarkastusoikeutta voidaan käyttää vain tilastollisessa mielessä.

Tilastoja tuotetaan tällä hetkellä seuraavasti:

- Korjaamotilasto II ja IV neljännes.
- Toimihenkilötilastot lokakuulta.

2 §

Osapuolten kesken voidaan sopia asianomaista toimialaa koskevien erityisselvitysten tekemisestä, joista aiheutuvista kustannuksista sovitaan erikseen.

3 §

AKL luovuttaa 5 kpl tilastoja ao. työntekijäliitolle, jotka korvaavat kustannukset erillisten sopimusten perusteella.

4 §

Tämä sopimus on voimassa kalenterivuoden kerrallaan, ellei sitä 3 kk aikaisemmin ole irtisanottu kirjallisesti.

Helsingissä 6 päivänä marraskuuta 1997

AUTOALAN KESKUSLIITTO RY
AUTO- JA KONEKAUPAN TOIMIHENKILÖLIITTO ATH RY
METALLITYÖVÄEN LIITTO RY
TEKNISTEN LIITTO TL RY

AUTOALAN AY-JÄSENMAKSUN PERINTÄ

Allekirjoittaneet liitot ovat sopineet autoalan ay-jäsenmaksujen perinnästä tämän ohjeen mukaisesti. Velvoite periä ay-jäsenmaksu sisältyy työehtosopimukseen.

1 § Perintasopimuksen tekeminen

Työntekijä sopii perinnästä työnantajan kanssa. Sopimus tehdään liittojen hyväksymälle palkansaajaliittojen toimittamalle perintasopimuslomakkeelle.

2 § Perittävä jäsenmaksu ja sen määräytymisperusteet

Jäsenmaksu saa sisältää varsinaisen säännöllisen jäsenmaksun lisäksi työttö-myysskassamaksun, jos se on yhdistetty varsinaiseen jäsenmaksuun.

Palkansaajaliitot/yhdistykset ilmoittavat kirjallisesti jäsenmaksun suuruuden työnantajalle kalenterivuodeksi kerrallaan joulukuun 15. päivään mennessä ja toimittavat tarvittavat lomakkeet.

Jäsenmaksu voi olla joko prosentti- tai euromääräinen. Prosenttimääräinen jäsenmaksu peritään ennakonpidätyksen alaisesta bruttopalkasta.

3 § Periminen ja tilityskausi

Jäsenmaksujen perintäkausi on sama kuin palkanmaksukausi.

Työnantaja tilittää perityt jäsenmaksut palkansaajaliitolle perintäkausittain niin pian kuin se teknisesti on mahdollista.

4 § Selvitys peritystä jäsenmaksusta

Työnantaja antaa palkansaajaliitolle työntekijäkohtaisen selvityksen kesäkuun loppuun mennessä perityistä jäsenmaksuista elokuun 31. päivään mennessä ja kalenterivuoden aikana perityistä maksuista tammikuun loppuun mennessä. Päättäneistä työsuhteista annetaan selvitys ay-jäsenmaksun perinnän päättymisilmoituksen yhteydessä.

Selvitys sisältää tiedon ajasta, jota selvitys koskee, työntekijöiden nimet ja henkilötunnukset, työntekijältä perittyjen jäsenmaksujen yhteismäärän sekä työntekijäkohtaisen perintäajan, jos jäsenmaksun perintasopimus on tehty tai työ on päätynyt kesken selvitysjakson. Jos jäsenmaksun perintä on keskeytynyt, ilmoitetaan keskeytyksen syy ja aika selvityksessä. Lisäksi selvityksessä mainitaan työnantajan nimi ja osoite.

5 § Erinäisiä määräyksiä

Perintasopimus ja lopettamisilmoitus tehdään kolmena kappaleena, yksi työnantajalle, yksi työntekijälle ja yksi asianomaiselle palkansaajaliitolle.

Peritystä jäsenmaksusta annetaan työntekijälle kirjallinen selvitys jokaisen perintätapahtuman jälkeen. Työnantaja antaa verotusta varten työntekijälle selvityksen jäsenmaksusta ennakonpidätystodistuksen tai erillisellä todistuksella tammikuun 15. päivää mennessä tai työsuhteen päättyessä.

Työsuhteen päättyessä päättyy perintasopimus. Tästä tehdään ilmoitus asianomaiselle palkansaajaliitolle ilmoituslomakkeella, jonka luottamus/yhdysmies tai ko. henkilö toimittaa työnantajalle allekirjoitettavaksi.

Palkansaajaliitot ilmoittavat työnantajaliitolle jäsenmaksun suuruuden.

Irtisanomisaika on 3 kk.

Helsingissä 16. päivänä elokuuta 1995

AUTOALAN KESKUSLIITTO RY

METALLITYÖVÄEN LIITTO RY

AUTO- JA KONEKAUPAN TOIMIHENKILÖLIITTO ATH RY

TEKNISTEN LIITTO TL RY

YHTEISTOIMINTASOPIMUS

1 § Sopimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Tämän sopimuksen tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa allekirjoittajajärjestöjen välisillä työehtosopimusaloilla.

Tämä sopimus koskee kaikkia Autoalan Keskusliiton jäsenyrityksiä. Tämän sopimuksen lisäksi noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (334/07) niissä yrityksissä, jotka kuuluvat lain soveltamispiiriin.

2 § Yhteistoiminta työpaikalla

KEHITTÄMISTOIMINTA

Autoalan yleissopimuksessa lausutun periaatteen mukaan henkilöstön ja heidän edustajiensa tulee tämän sopimuksen mukaisesti voida osallistua työorganisaatioiden, teknologian, työolosuhteiden ja työtehtävien kehittämiseen ja muutoksen toteuttamiseen yrityksessä. Kehittämistoiminnan ja siihen mahdollisesti sisältyvän uuden teknologian soveltamisen yhteydessä tulee toimia mielekkään, vaihtelevan ja kehittävän työn sisällön sekä tuottavuuden parantamiseksi. Näin luodaan henkilöstölle mahdollisuus kehittyä työssään ja lisätä valmiuksiaan uusiin työtehtäviin.

SOVELTAMISOHJE:

Henkilöstön edustajalla tässä sopimuksessa tarkoitetaan luottamusmiestä, yhdysmiestä tai muuta henkilöstön valitsemaa edustajaa.

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

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

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

Liitot suosittelevat yhteistoiminnan parantamiseksi ja yrityksen kehittämiseksi, että yrityksissä käsiteltäisiin yhteistoiminnassa yksiköittäin tai toimipisteittäin asianomaisen yksikön tai toimipisteen toiminnallisia tavoitteita, myyntiä, tulosta sekä muita yrityksen tehokkuutta koskevia tietoja tai tunnuslukuja.

YHTEISTOIMINNAN TOTEUTTAMINEN

Työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminta voi tapahtua normaalina kanssakäymisenä työnteon yhteydessä tai organisoidummin pysyväisluonteisessa neuvottelukunnassa, kehittämishankkeiden toteuttamiseksi perustettavissa projektiryhmissä tai työnantajan ja henkilöstön välisissä neuvotteluissa. Kehittämiskohteen toteuttamista varten muodostettavassa projektiryhmässä ovat tasapuolisesti edustettuina yritys ja sen henkilöstö. Henkilöstö nimeää omat edustajansa ensi sijassa kehitettävän kohteen henkilöstöstä.

Yhteistoiminta voidaan toteuttaa myös henkilöstön edustajien aloitteesta.

Mikäli yhteistoiminta-asiassa tehdään päätös muualla, kuin missä yhteistoiminta on toteutettu, ilmoitetaan yhteistoimintaan osallistuneille, missä päätös tehdään ja huolehditaan siitä, että työnantajalla päätöstä tehtäessä on tiedossa yhteistoiminnassa esiin tuodut asiat.

YHTEISTOIMINTAELIN

Kehittämistoiminnan toteuttamiseksi voidaan paikallisesti sopia sellaisen yhteistoimintaelimen perustamisesta, joka käsittelee kehittämistoimintaan liittyvät asiat. Se voi korvata erilliset yhteistoiminta- ja työsuojelu-toimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat.

Sama yhteistoimintaelin voi vastata myös yhteistoimintalain (neuvottelukunta), työsuojelun valvontalain (työsuojelutoimikunta), työterveyshuoltolain (1383/01) ja naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain (609/86) mukaisista toimista ja suunnitelmista paikallisesti sovittavassa laajuudessa.

Jos yrityksessä sovitaan edellisessä kappaleessa tarkoitetusta yhteistoiminnasta, sovitaan perustamisen yhteydessä elimen kokoonpano, mahdolliset toimihenkilöt (sihteeri), jäsenten toimikausi, järjestäytyminen, toimintatavat ja henkilöstön edustajille annettavan vapautuksen ja kustannusten korvausten määrä, mikäli ne poikkeavat tästä sopimuksesta, samalla on sovittava järjestelyn voimassaoloaika tai toistaiseksi voimassaolevan sopimuksen irtisanomistavat ja -ajat.

3 § Yrityksen sisäinen tiedotustoiminta

Tämän pykälän määräyksiä sovelletaan yrityksissä, joiden palveluksessa on säännöllisesti alle 20 työntekijää.

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

1 Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.

Osapuolet suosittelevat, että tässä yhteydessä selostetaan mahdollisuuksien mukaan myös toimialan yleisiä suhdanne- ja taloudellisia näkymiä.

2 Vähintään kerran tilivuoden aikana sellainen yhtenäinen selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi yrityksen tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkökulmat.

3 Vuosittain henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet, joka sisältää arviot henkilöstön määrässä, laadussa ja asemassa odotettavissa olevista muutoksista.

4 Viipymättä olennaiset muutokset edellä mainituissa tiedoissa.

Tilinpäätöstietojen, yrityksen taloudellista tilaa koskevien selvitysten ja henkilöstösuunnitelmien esittämisen yhteydessä on tarkoituksenmukaista tiedottaa myös eri toimintayksikköjen toiminnallisesta tuloksesta, tuotannosta ja kehitysnäkymistä henkilöstölle tai sen edustajille käyttäen apuna sitä selvittäviä tunnuslukuja.

Milloin tiedottamisen perusteltuna esteenä ovat yrityksen tuotannolliselle toiminnalle tai taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu ennakolta tietää, työnantajan on tiedotettava asiasta viivytyksettä sen jälkeen, kun edellä mainittuja esteitä tiedottamiselle ei enää ole. Samalla työnantajan on esitettävä perusteet poikkeavalle menettelylle.

Asianmukaiseen tiedottamiseen kuuluu, että työnantaja tiedottaa jo suunnitteluvaiheessa henkilöstön asemaan vaikuttavista olennaisista muutoksista työtehtävissä, työpaikassa ja työolosuhteissa sekä laitehankinnoissa ja ulkopuolisen työvoiman käytössä. Työnantajan on tiedotettava päätöksenteon jälkeen myös päätöksen sisällöstä, jos se poikkeaa ennen päätöksentekoa tiedotetusta suunnitelmasta tai jos ao. henkilöstö tai sen edustaja tiedottamista pyytää.

Yrityksiin, joihin ei sovelleta yhteistoimintalakia, sovelletaan työehtosopimuslain 9 §:ää vain 3 §:n määräysten tahallisten rikkomusten yhteydessä.

4 § Henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta ja kokoontuminen

Allekirjoittajajärjestöjen alayhdistyksillä ja sen työpaikalla olevilla osastoilla, työhuonekunnilla tai vastaavilla on oikeus tiedotustoimintaan ja kokoontumiseen seuraavasti:

TIEDOTUSTOIMINTA

- 1 Työajan ulkopuolella, työnantajan kanssa sovittavassa tilassa jakaa jäsenilleen kokousilmoituksiinsa, työpaikan työsuhteisiin tai yleensä työmarkkinakysymyksiin liittyviä tiedonantoja, joissa tulee olla merkittynä liikkeellepanijan nimi.
- 2 Julkaista tiedot työpaikan henkilöstölle tarkoitetussa tiedotus-lehdessä tai julkaista ne työnantajan työntekijöiden käyttöön osoittamalla ilmoitustaululla, jolla voidaan tiedottaa myös yleisiin kysymyksiin liittyvistä asioista. Ilmoitustaulun sisällöstä ja hoidosta vastaa ilmoittaja. Tiedottamisessa tulee noudattaa painovapauslain säännöksiä. Tiedonannot eivät saa olla hyvän tavan vastaisia eikä tiedotusaineiston tule sisältää yleispolitiikkaa. Paikallisesti voidaan sopia käytettäväksi myös muita tiedotustapoja ja -välineitä noudattaen tämän pykälän periaatteita.

KOKOONTUMINEN TYÖPAIKOILLA

- 1 Kokous voidaan järjestää työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä työajan ulkopuolella. Tällöin kokoontuminen tapahtuu ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai työajan päättymisen jälkeen sekä erikseen sovittaessa myös viikoittaisena vapaa-aikana.
- 2 Kokouksen järjestämisestä työpaikalla tai muussa työnantajan osoittamassa paikassa on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista kolme päivää ennen aiottua kokousta.
- 3 Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä, työnantajan hallinnassa oleva tarkoitukseen soveltuva paikka.
- 4 Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen tämän sopimuksen osapuolena olevien liittojen ja sen alayhdistysten sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

5 § Tietojen salassapitovelvollisuus

Milloin työnantaja on antanut tämän sopimuksen mukaisesti tiedonsaantiin oikeutetulle tietoja, jotka työnantaja katsoo yrityksen liike- tai ammatissalaisuuksiksi, saadaan näitä tietoja käsitellä vain niiden työntekijöiden tai henkilöstön edustajien kesken, joita asia koskee ellei työnantajan ja tiedonsaantiin oikeutettujen kesken muuta sovita.

Ilmoitettaessa salassapitovelvollisuudesta työnantajan tulee yksilöidä mitkä tiedot ovat salassa pidettäviä ja mikä on tietojen salassapitoaika.

6 § Henkilöstön edustajien työstä vapautukset ja korvaukset

Henkilöstön edustajalle annetaan vapautusta työstä siten, että hänellä on mahdollisuus valmistautua ja osallistua tässä sopimuksessa tarkoitettuun yhteistoimintaan palkkaa vähentämättä. Valmistautumisaajan tarvetta arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota käsiteltävän asian laatuun, laajuuteen ja taustatietojen määrään, käsiteltävän asian tärkeyteen henkilöstölle sekä asian käsittelyyn osallistuvien henkilöitten lukumäärään ja heidän työpaikkansa sijaintiin.

Annettaessa henkilöstön edustajalle vapautusta työstä työjärjestelyt hoidetaan siten, että henkilöstön edustajalla on mahdollisuus tässä sopimuksessa tarkoitettuun yhteistoimintaan. Antaessaan henkilöstön edustajalle vapautusta työstä tulee työnantajan tarpeen vaatiessa järjestää vapautuksen ajaksi välttämätön sijainen.

Jos työajan ulkopuolella tapahtuneesta yhteistoiminnan toteuttamisesta tai siihen liittyvästä muusta työnantajan kanssa sovitusta tehtävästä maksettavasta korvauksesta ei ole muuta sovittu, maksetaan korvaus henkilöstön edustajalle tai sihteerille alakohtaisen työehtosopimuksen ylityösännösten mukaisesti.

Työnantaja maksaa, ellei muusta ole sovittu, työpaikkaan kuuluvien eri toimipaikkojen välisistä yhteistoiminnan vaatimista matkoista tämän sopimuksen mukaiseen yhteistoimintaan osallistuville henkilöstön edustajille ja sihteerille tarkoituksenmukaista kulkuneuvoa käyttäen matkakustannukset ja päivärahat asianomaiseen henkilöön sovellettavan työehtosopimuksen matkakustannusten korvauksia koskevan määräyksen mukaisesti.

7 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Tämän sopimuksen tulkintaa tai rikkomista koskevista erimielisyyksistä neuvotellaan asianomaisen työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä noudattaen.

Tämän sopimuksen valvontavelvollisuuden ja sopimuksen vastaisen menettelyn seuraamusten osalta noudatetaan mitä työehtosopimuslaissa on säädetty.

8 § Sopimuksen voimaantulo

Tämä sopimus tulee voimaan 26. päivänä kesäkuuta 2007 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajoin.

Helsingissä 26. päivänä kesäkuuta 2007

AUTOALAN KESKUSLIITTO RY
METALLITYÖVÄEN LIITTO RY
TOIMIHENKILÖUNIONI RY

AUTOALAN KOULUTUSSOPIMUS

1 § Koulutusyhteistyö

Liittojen välillä sovitaan ammattiyhdistyskoulutuksen toimeenpanosta työehtosopimusaloittain kalenterivuosittain yhteisesti todetun koulutustarpeen puitteissa.

2 § Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleenkoulutus sekä yhteinen koulutus

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin korvataan koulutuksen aiheuttamat kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys. **Lisäksi työnantaja maksaa koulutusajalta päivärahan** sopimusalakohteisesti sovitun mukaisesti. Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset **sekä maksetaan koulutusajalta peruspalkka**.

Yhteisestä koulutuksesta sovitaan paikallisesti. Jollei muusta ole sovittu, menetellään edellä olevan mukaisesti.

PÄYTÄKIRJAMERKINTÄ:

Peruspalkalla tarkoitetaan auto- ja konekorjaamoalalla työntekijän henkilökohtaista peruspalkkaa. Auto- ja konekaupan alalla tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka työehtosopimuksen mukaisella jakajalla 160.

Yhteisestä koulutuksesta sovitaan paikallisesti. Jollei muusta ole sovittu, menetellään edellä olevan mukaisesti.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ :

Yhteistä koulutusta on esimerkiksi yhteistoimintalain ja -sopimuksen edellyttämä koulutus, osallistumisjärjestelmiin liittyvä koulutus ja työsuojeluyhteistyökoulutus.

3 § Ammattiyhdistyskoulutus

Työntekijälle ja toimihenkilölle annetaan tilaisuus osallistua hyväksytylle enintään viikon mittaiselle kurssille työsuhteen katkeamatta, mikäli osallistuminen voi tapahtua tuottamatta yritykselle toiminnallista tai yrityksen tilanne huomioiden merkittävää taloudellista haittaa.

Luottamus/yhdysmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle annetaan työsuhteen katkeamatta tilaisuus osallistua hyväksytylle kurssille seuraavasti:

- yhden kuukauden kurssille, jos henkilöstöryhmä on yli 20 henkeä
- kahden viikon kurssille, jos henkilöstöryhmä on 10 - 20 henkeä
- kuuden työpäivän kurssille, jos henkilöstöryhmä on alle 10 henkeä

Korvaus maksetaan sopimusalakohteisesti sovitun mukaisesti. Edellytyksenä on lisäksi, että koulutuksen on yhteisesti työnantajan ja ao. henkilön välillä todettu liittyvän hänen yhteistyötehtäväänsä yrityksessä ja kurssille osallistuminen voi tapahtua tuottamatta yritykselle toiminnallista tai yrityksen tilanne huomioiden merkittävää taloudellista haittaa.

Paikallisesti voidaan koulutuksesta sopia edellä mainittua laajemminkin.

Samansisältöiselle kurssille voi henkilö osallistua vain kerran ja vuoden aikana tapahtuvia kursseja voi hänen osaltaan olla vain yksi.

Ilmoitus aikomuksesta osallistua kurssille on tehtävä vähintään neljä viikkoa ennen kurssin alkua.

Työnantaja ilmoittaa oikeudesta osallistua kurssille viimeistään 10 kalenteripäivää ennen kurssin alkua. Kielteisessä tapauksessa tulee pyrkiä selvittämään, milloin osallistuminen on mahdollista.

4 § Muut edut

Osallistuminen sopimuksen mukaiseen koulutukseen ei vähennä vuosiloma-, eläke- tai näihin verrattavia etuuksia.

Koulutukseen käytetty aika ei ole työaikaa.

5 § Voimassaoloaika

Tämä sopimus tulee voimaan 1.11.2013 ja on voimassa toistaiseksi kahden kuukauden irtisanomisajalla.

Helsingissä 30.10.2013

AUTOALAN KESKUSLIITTO RY

METALLITYÖVÄEN LIITTO RY

AUTOALAN TYÖSUOJELUSOPIMUS

Autoalan työsuojelusopimusta sovelletaan niissä Autoalan Keskusliitto ry:n jäsenyritysten toimipaikoissa.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ 1:

Tässä sopimuksessa toimihenkilöllä tarkoitetaan teknistä toimihenkilöä ja auto- ja konekaupan toimihenkilöä. Sopimus ei koske eikä rajoita ylempien toimihenkilöiden oikeuksia olla mukana työsuojelutoiminnassa.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ 2:

Sopijapuolet toteavat, että tämä sopimus ja Autoalan työsuojeluopas muodostavat työturvallisuustyössä käytettäväksi tarkoitetun yhtenäisen kokonaisuuden. Autoalan työsuojeluopas ei ole työehtosopimuksen osa.

1 § Työsuojelutoimikunta

1. Työsuojelutoimikunnan valinta

Työsuojelutoimikunta valitaan työpaikoille, joilla säännöllisesti työskentelee vähintään 20 työntekijää.

Yritykseen, jolla on useita tämän sopimuksen mukaisia työpaikkoja, voidaan sovittaessa lisäksi perustaa yhteinen keskustoimikunta.

Työsuojelutoimikunnan jäsenmäärä on 4, 8 tai 12 sen mukaan, kun yrityksen toiminnan laatu, laajuus ja muut olosuhteet huomioon ottaen paikallisesti sovitaan.

Työsuojelutoimikunnassa ovat edustettuina allekirjoittaneiden järjestöjen edustamat ko. työpaikan henkilöstöryhmät.

2. Työsuojelutoimikunnan tehtävät

Työsuojelutoimikunnan tehtävistä on säädetty työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/06) 27 §:ssä.

Työsuojelutoimikunnan tehtäviä ovat esimerkiksi:

- laatia vuosittain työsuojelutoiminnan toimintasuunnitelma,
- hyväksyä työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja toimintakertomus,
- seurata työpaikan työsuojelun tilannetta ja tehdä esityksiä työnantajalle puutteiden korjaamiseksi, sekä
- tehdä esityksiä työsuojeluun liittyvän koulutuksen, työnopastuksen ja perehdyttämisen järjestämiseksi.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ:

Katso Autoalan työsuojeluopas: 1 Työsuojelutoiminnan perusteet

3. Työsuojelutoimikunnan kokoukset

Työsuojelutoimikunta kokoontuu vähintään neljästi vuodessa puheenjohtajan tai varapuheenjohtajan kutsusta. Lisäksi toimikunta on kutsuttava koolle, kun työsuojelupäällikkö tai -valtuutettu tai vähintään neljännes toimikunnan jäsenistä sitä pyytää.

Työsuojelutoimikunnan kokoukset pidetään mikäli mahdollista työaikana ja siten, että mahdollisimman moni työsuojelutoimikunnan jäsen voi osallistua kokouksiin.

Kirjallinen aineisto toimitetaan toimikunnan jäsenille jo kokouskutsun yhteydessä, mikäli mahdollista. Ennen asian käsittelyä kokouksessa annetaan jäsenille asian käsittelyn kannalta tarpeelliset

tiedot. Henkilöstön edustajille järjestetään mahdollisuus ennen kokousta tai sen aikana valmistautua keskenään käsiteltävään asiaan työnantajan edustajan ja työsuojeluvaltuutetun sopimalla tavalla.

2 § Työsuojelupäällikkö

Työnantajan on nimettävä jokaiselle työpaikalle työsuojelupäällikkö, joka on perehtynyt työsuojelukysymyksiin. Työsuojelupäällikön toimialue voi käsittää useita työpaikkoja.

Työsuojelupäällikön tehtävistä on säädetty työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/06) 28 §:ssä. Työsuojelupäällikön tehtäviä ovat esimerkiksi:

- vastata työpaikan työsuojeluyhteistyön järjestämisestä,
- osallistua työpaikan työsuojelun toimintaohjelman valmisteluun,
- huolehtia havaittujen tapaturma- ja terveysvaarojen ilmoittamisesta työnantajalle ja työntekijöille sekä tehdä esityksiä niiden poistamiseksi,
- pitää yhteyttä työsuojelutoimikuntaan, -asiamiehiin sekä muihin työsuojelutehtävissä toimiviin
- huolehtia työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetun koulutustarpeen ja -järjestelyjen selvittämisestä kahden kuukauden kuluessa heidän valitsemisestaan lukien (TsValVL 33 §).

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ:

Katso Autoalan työsuojeluopas: 1 Työsuojelutoiminnan perusteet

3 § Työsuojeluvaltuutettu

1. Työsuojelu- ja varavaltuutettujen valinta

Työsuojeluvaltuutettu ja hänelle kaksi varavaltuutettua valitaan työpaikoille, joilla säännöllisesti työskentelee vähintään 10 työntekijää. Pienemmällekin työpaikalle henkilöstöllä on oikeus valita em. valtuutetut.

Autoalan työpaikoilla valitaan yhteinen työsuojeluvaltuutettu edustamaan sekä työntekijöitä että toimihenkilöitä, elleivät toimihenkilöt valitse omaa työsuojeluvaltuutettuaan.

2. Varavaltuutettu

Jos työsuojeluvaltuutettu on estynyt, tehtäviä hoitaa I varavaltuutettu ja tämän estyessä II varavaltuutettu.

Työsuojeluvaltuutetun esteestä ja sen kestosta tulee ilmoittaa työsuojelupäällikölle. Ellei tämä ole tavoitettavissa, ilmoitus tehdään ilmoittajan esimiehelle. Ilmoitus on tehtävä todistettavasti.

Varavaltuutetun hoitaessa työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hänellä on samat oikeudet ja velvollisuudet kuin työsuojeluvaltuutetulla.

3. Työsuojeluvaltuutetun tehtävät

Työsuojeluvaltuutetun tehtävistä on säädetty työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/06) 31 §:ssä.

Työsuojeluvaltuutetun tehtäviä ovat esimerkiksi:

- edustaa työntekijöitä työn turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevissa asioissa,
- osallistua työpaikan työsuojelun toimintaohjelman valmisteluun,
- tehdä esityksiä työnantajalle havaittujen tapaturma- ja terveysvaarojen poistamiseksi, sekä
- toimia yhteyshenkilönä työnantajan, työsuojeluasiamiesten ja työsuojeluviranomaisten välillä.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ:

Katso Autoalan työsuojeluopas: 1 Työsuojelutoiminnan perusteet

Mikäli työsuojeluvaltuutetun varsinainen työ vaikeuttaa valtuutetun tehtävien hoitamista ja jos hänelle tämän johdosta järjestetään muuta työtä, ei tällainen järjestely saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.

4. Työsuojeluaineisto ja toimitilat

Työnantaja antaa työsuojeluvaltuutetulle käyttöön autoalan työsuojeluoppaan, tarpeelliset lait, asetuksat ja muut työsuojelun määräykset sekä -ohjeet.

Työnantaja järjestää työsuojeluvaltuutetun käyttöön tavanomaiset toimistovälineet ja paikan, jossa voidaan säilyttää työsuojelutehtäviä varten tarvittavat asiakirjat.

Tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluu myös yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

5. Ajankäyttö ja ansionmenetyksen korvaaminen

Yhteisen työsuojeluvaltuutetun ollessa korjaamotyöntekijä tai autokaupan toimihenkilö annetaan työsuojelutehtävien hoitamista varten säännöllistä vapautusta työstä sekä maksetaan tältä ajalta ansionmenetyksen korvauksen lisäksi korvaus kuukausittain 1.10.2011 alkaen seuraavasti:

Henkilöstön määrä (yhteinen)	Vapautuksen määrä (h / 4 viikon jakso)	€/kk
10-25	5	60,00
26-30	6	61,00
31-40	7	62,00
41-50	10	63,00
51-60	12	64,00
61-70	14	68,00
71-80	16	69,00
81-90	17	70,00
91-100	19	76,00
101- 150	21	78,00
151 tai enemmän	23	82,00

Työsuojeluvaltuutetulle annetaan säännöllisen vapautuksen lisäksi vapautusta työstä työnantajan kanssa sovittuja tai viranomaisen määräämiä työsuojelutehtäviä varten.

Työsuojeluvaltuutettuna oleva tekninen toimihenkilö on oikeutettu saamaan riittävästi vapautusta työstään työsuojeluvaltuutetun tehtävien asianmukaista hoitamista varten työn kannalta sopivana aikana. Vapautuksen määrä ja järjestelyt selvitetään ja sovitaan paikallisesti.

Edellä olevan taulukon korvaukset koskevat myös teknisiä toimihenkilöitä.

Milloin on valittu erilliset työsuojeluvaltuutetut, määräytyy kuukausikorvaus annetun vapautuksen mukaan ja vapautuksen määrä seuraavan kaavan mukaan:

Korjaamotyöntekijä:

$0,28 \times \text{korjaamotyöntekijöiden määrä} = \text{vapautuksen määrä tunteina/4 viikon jakso}$

Autokaupan toimihenkilö:

$0,13 \times \text{toimihenkilöiden määrä} = \text{vapautuksen määrä tunteina/4 viikon jakso}$

6. Työsuojeluvaltuutetun työsuhteturva

Työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuojasta on voimassa, mitä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/06) 37 §:n ja työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä on säädetty.

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

Jos työsuojeluvaltuutetun työ keskeytyy tilapäisesti enintään 90 kalenteripäivän ajaksi eikä hänelle voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan, voidaan työsuojeluvaltuutettu lomauttaa.

Jos yrityksen työvoimaa lomautetaan, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa työsuojeluvaltuutettuun, ellei koko yrityksen tai sen alueellisen ja/tai toiminnallisen kokonaisuuden muodostavan osan, jolle työsuojeluvaltuutettu on valittu, toimintaa keskeytetä kokonaan.

Mikäli yhteisesti todetaan, ettei työsuojeluvaltuutetulle voida tarjota hänen ammatiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Työsuojeluvaramuutetun työsopimuksen irtisanominen tai hänen lomauttamisensa silloin, kun hän ei toimi työsuojeluvaltuutetun sijaisena taikka hänellä ei ole luottamusmiehen asemaa, ei saa perustua työntekijän tehtävään työsuojeluyhteistoiminnassa. Työnantajan tulee ilman erityistä vaatimusta osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta.

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

Ennen kuin työnantaja päättää työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen irtisanomalla tai purkamalla henkilöstä johtuvasta syystä, työnantaja ilmoittaa aikeestaan Autoalan keskusliitolle, joka ryhtyy välittömästi yhdessä Metallityöväen liiton kanssa selvittämään aiotun työsopimuksen päättämisen perusteen lainmukaisuutta. Liittojen selvitystyö on tehtävä siten, että työnantaja voi tarvittaessa noudattaa työsopimuslain työsopimuksen purkamiselle asettamaa 14 vuorokauden määräaika.

7. Liikkeen luovutus

Työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tämän sopimuksen jäljempänä sovittuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

8. Työsuojeluvaltuutetun jälkisuoja

Yhteisellä työsuojeluvaltuutetulla on TSL 7 luvun 10 §:ssä mainittu irtisanomissuoja työsuojeluvaltuutetun tehtävän päättymisen jälkeen siten, että toimipaikan koko henkilöstön määrän ylittäessä 50 ja sen henkilöstöryhmän työntekijöiden/toimihenkilöiden määrän, josta valtuutettu on, ylittäessä 20, on jälkisuoja neljä kuukautta ja vastaavasti toimipaikan koko henkilöstön määrän ylittäessä 20 ja sen henkilöstöryhmän työntekijöiden/toimihenkilöiden määrän, josta valtuutettu on, ylittäessä 10, on jälkisuoja kaksi kuukautta.

Jos työnantaja päättää työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen tämän työehtosopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena työsuojeluvaltuutetulle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkkaa vastaava korvaus. Mahdollinen korvaus määräytyy TSL 12 luvun 1-3 §:n mukaisesti.

4 § Työsuojeluasiamies

Mikäli paikallisesti sovitaan, voidaan työpaikalle tarvittaessa valita työsuojeluasiamies/-asiamiehiä. Samalla sovitaan hänen toimikaudestaan sekä työsuojeluun ja työsuojeluyhteistoimintaan liittyvistä tehtävistään tarkemmin.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ:

Katso Autoalan työsuojeluopas: 1 Työsuojelutoiminnan perusteet

Työsuojeluasiamiestä ei työsuojelutehtävien hoitamisen johdosta saa irtisanoa tai siirtää huonompipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli työsuojeluasiamieheksi tullessaan.

5 § Työsuojelu käytettäessä toiseen yritykseen työsuhteessa olevaa henkilöstöä

Jos samalla työpaikalla työskentelee toisen työnantajan palveluksessa olevaa henkilöstöä, heillä on oikeus kääntyä työpaikan työsuojeluvaltuutetun tai työsuojelupäällikön puoleen työsuojeluongelmissa. Tällaisilla työpaikoilla tulee työsuojelupäälliköiden olla yhteistoiminnassa työsuojelukysymyksissä ja jollei toisin sovita, vastuu työsuojeluyhteistyön järjestämisestä kuuluu työpaikan haltijayrityksen työsuojelupäällikölle. Yhteistoiminnan järjestämisestä yhteisellä työpaikalla on säädetty työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/06) 5a luvussa (701/06).

6 § Työsuojeluyhteistyö yksintyöskentelyssä

Paikallisten työsuojeluosapuolten tulee ottaa huomioon yksintyöskentelyyn liittyvät ongelmat sekä tehdä ehdotuksia mahdollisten ongelmien ratkaisemiseksi.

Huomioon otettavia asioita ovat mm. työturvallisuuteen, työsuojeluoppaan menettelytapoihin ja työskentelyn tapaturmavaaraan liittyvät seikat sekä yksintyöskentelijän mahdollisuudet tarvittaessa hälyttää ja saada apua.

7 § Työterveyshuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja siihen kuuluvat vajaakuntoisten seurannan ja kuntoutuksen järjestelyt samoin kuin työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet käsitellään työsuojelutoimikunnassa.

Työterveyshuoltolaki (1383/01), sosiaali- ja terveysministeriön päätös (1348/94), valtioneuvoston päätös (950, 951/94) sekä autoalan työsuojeluopas (Katso Autoalan työsuojeluopas: 14 Työterveys) antavat ne perusteet, joiden mukaan työpaikan työkykyä ylläpitävää toimintaa kehitetään.

Työsuojeluorganisaation tehtävänä on yhdessä työterveyshenkilöstön, yritysjohton ja henkilöstön kanssa osallistua:

- TYKY-toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja seurantaan,
- edistää toiminnalle myönteisen ilmapiirin muodostumista,
- seurata palveluksessa olevien työssä selviytymistä, sekä
- tarvittaessa laatia ohjeita työkykyä ylläpitävää toimintaa tarvitsevien ohjaamiseksi asiantuntijoiden hoitoon.

Työsuojelupäällikön ja -valtuutetun tehtävänä on:

- osallistua työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ja yksilöllistä toimintasuunnitelmaa laadittaessa sekä osallistua suunnitelmien toteuttamiseen ja seurantaan.

Työsuojelutoimikunnalle tulee antaa mahdollisuus lausunnon antamiseen työterveyshuollon kustannuksia koskevasta korvaushakemuksesta.

8 § Tietojen salassapitovelvollisuus

Tämän sopimuksen mukaisia tehtäviä hoitaessa tietoon tulleet yksityisen henkilön terveydentilaa tai taloudellista asemaa taikka yrityksen taloudellista asemaa tai liike- tai ammattisalaisuuksia koskevat tiedot kuuluvat salassapitovelvollisuuden piiriin eikä niitä saa ilman asianomaisen henkilön tai työnantajan lupaa ilmaista sivulliselle.

Työsuojelun yhteistoimintaan osallistuvien henkilöiden salassapitovelvollisuudesta on säädetty työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 43 pykälässä ja yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/07) 57 pykälässä.

9 § Korvaukset

Jos työajan ulkopuolella tapahtuneesta työsuojelusopimuksen mukaisesta toiminnasta tai siihen liittyvästä muusta työnantajan kanssa sovitusta tehtävästä maksettavasta korvauksesta ei ole muuta sovittu, maksetaan korvaus työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja valitulle sihteerille alakohtaisen työehtosopimuksen ylityösäännösten mukaisesti.

Työnantaja maksaa, ellei muusta ole sovittu, työpaikkaan kuuluvien eri toimipaikkojen välisistä työsuojelutoiminnan vaatimista matkoista työsuojelutoimikunnan jäsenille ja valitulle sihteerille taroituksenmukaista kulkuneuvoa käyttäen matkakustannukset ja päivärahat asianomaiseen henkilöön sovellettavan työehtosopimuksen matkakustannusten korvauksia koskevan määräyksen mukaisesti.

10 § Työsuojelutoiminnan järjestäminen paikallisella sopimuksella

Työnantaja ja työntekijä tai heidän edustajansa voivat sopia työsuojeluyhteistoiminnan järjestämisestä tästä sopimuksesta poikkeavasti Työsuojelun valvontalain 23 §:n tarkoittamalla tavalla.

Paikallisen sopimuksen edellytyksenä on, että työntekijöillä säilyvät samantasoiset mahdollisuudet käsitellä työsuojelua koskevia asioita.

Paikallisesti sopimalla ei voida poiketa tämän sopimuksen 3 ja 8 §:istä.

11 § Erimielisyyksien käsittely

Tästä sopimuksesta johtuvista erimielisyyksistä neuvotellaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä noudattaen, mikäli ei erikseen sovita, että asia käsitellään autoalan työalatoimikunnassa.

12 § Sopimuksen voimaantulo

Tämä sopimus tulee voimaan **1.10.2011** ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajoin.

Helsingissä 2 joulukuuta 2011

AUTOALAN KESKUSLIITTO RY
METALLITYÖVÄEN LIITTO RY
AMMATTILIITTO PRO RY

AUTOALAN KAUPAN- JA KORJAAMOTOIMINNAN LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

YHTEINEN LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

Liitot ovat sopineet, että osana työehtosopimusten yhdistämisprojektia uudeksi työehtosopimukseksi liittojen välillä olevat auto- ja konekorjaamoalan sekä auto- ja konekaupan alan luottamusmiessopimukset korvataan tällä sopimuksella ja että sopimuskaudella järjestetään em. sopimusalojen yhteinen luottamusmiesvaali.

Tässä sopimuksessa on otettu huomioon se, että luottamusmiesjärjestelmä pohjautuu vielä jonkin ajan kahden eri työehtosopimuksen soveltamiseen työpaikoilla. Tästä syystä liitot katsovat, että suotavinta on valita pääluottamusmies ja varaluottamusmies eri sopimusalojen työntekijöiden keskuudesta. Tämä järjestely turvaa sen, että toimivaltaisella luottamusmiehellä on riittävä tuntemus edustamaltaan sopimusalta.

Koska tämän sopimuskauden aikana on liittojen välillä sovittu lukuisista yhteistä hankkeista ja sopimusuudistuksista, liitot pitävät tarkoituksen mukaisena, että tilanteissa joissa pääluottamusmies ja varapääluottamusmies ovat eri sopimusalueilta, kummallakin on yhtäläinen oikeus asianmukaiseen luottamusmieskoulutukseen ja tarvittaviin toimintaedellytyksiin, siten kuten tässä sopimuksessa on sovittu.

1 § Sopimuksen tarkoitus

Luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on omalta osaltaan turvata liittojen välillä solmittujen sopimusten noudattaminen, työnantajan ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyyskysymysten tarkoituksenmukainen ja nopea selvittäminen, muiden työnantajan ja työntekijöiden välillä esiintyvien kysymysten käsittely sekä työrauhan ylläpitäminen ja edistäminen työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla.

Tämän sopimuksen mukaisen neuvottelujärjestelmän tavoitteena on edellä mainitun lisäksi ehkäistä, mikäli mahdollista, jo ennakolta erimielisyyksien syntymistä ja muutoinkin toimia yrityksen ja sen henkilöstön yhteistoiminnan kehittämiseksi, sekä parantaa neuvottelujärjestelmän toimivuutta.

2 § Luottamusmies ja ammattiosasto

1. Pääluottamusmiehen (jäljempänä luottamusmiehen) ja varaluottamusmiehen valitsevat kyseessä olevan työpaikan työntekijät, jotka ovat Suomen Ammattijärjestöjen Keskusliiton jäsenliittojen jäseninä olevien ammattiosastojen jäseniä.

Pääluottamusmies toimii kaikkien, kummankin työehtosopimuksen piirissä olevien työntekijöiden edustajana kaikkia työntekijöitä koskevissa asioissa. Hän toimii työntekijöiden edustajana erikseen sen työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa, jonka piiristä hänet on valittu.

Varaluottamusmies toimii luottamusmiehenä oman työehtosopimuksensa alueeseen liittyvissä asioissa, mikäli pääluottamusmies on tullut valituksi eri työehtosopimuksen piiristä.

Tilanteessa, jossa edellä sanotusta poiketen, toiselta sopimusalta ei ole valittu kumpaakaan luottamusmiehistä, voivat kyseisen sopimusalan työntekijät neuvotella itse neuvottelujärjestyksen mukaisesti asioista. Tällöinkin heillä on oikeus pyytää sopimuksen mukaisesti pääluottamusmies avustamaan heitä

2. Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen työpaikan työntekijä ja perehtynyt työpaikan olosuhteisiin sen työntekijänä.

3 § Luottamusmiehen valitseminen

1. Ammattiosasto valitsee pääluottamusmiehen (jäljempänä luottamusmiehen) ja varaluottamusmiehen.

2. Ammattiosastolla on oikeus suorittaa luottamusmiehen vaali työpaikalla. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on ammattiosaston asianomaisen työpaikan kaikille jäsenille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa. Vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään kaksi viikkoa ennen vaalin toimittamista. Työnantaja varaa ammattiosaston nimeämille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

3. Luottamusmiehen toimialueena on yrityksen toimipaikka.

4. Jos yritys on jaettu useampiin, henkilöstöasiatkin itsenäisesti hoitaviin toimipaikkoihin, valitaan kuhunkin näin muodostettuun toimipaikkaan oma luottamusmies.

5. Valitusta luottamusmiehestä ja varaluottamusmiehestä on ammattiosaston kirjallisesti ilmoitettava työnantajalle sekä Metallityöväen Liitolle. Luottamusmiehelle valitusta varamiehestä on lisäksi kirjallisesti ilmoitettava, milloin hän toimii luottamusmiehen sijaisena.

Työnantaja ilmoittaa luottamusmiehelle, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja luottamusmiehen kanssa.

6. Paikallisesti voidaan sopia, että yrityksessä ennen tämän sopimuksen voimaantuloa käytössä ollut, paikalliseen sopimukseen perustuva luottamusmiesjärjestelmä voi jatkua sen mallin mukaisena.

4 § Luottamusmiehen työsuhde

1. Luottamusmies on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja ja työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

2. Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiestehtävän takia.

3. Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää huonompipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan. Luottamusmiestehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.

4. Jos luottamusmieheksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamusmiehen tehtävien hoitamista ja jos hänelle tästä syystä järjestetään muuta työtä, ei tällainen järjestely saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.

5. Luottamusmiehen työsopimus voidaan irtisanoa tai luottamusmies lomauttaa työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 2 momentin mukaisesti vain, kun työ kokonaan päättyy esim. korjaamon toiminta keskeytetään kokonaan eikä työnantaja voi järjestää hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Mikäli yhteisesti todetaan, ettei luottamusmiehelle voida tarjota hänen ammatiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

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

Jos työnantaja irtisanoo pääluottamusmiehen varamiehen työsopimuksen tai lomauttaa hänet silloin, kun hän ei toimi pääluottamusmiehen sijaisena taikka hänellä ei ole muutoinkaan luottamusmiehen asemaa, katsotaan irtisanomisen tai lomauttamisen johtuneen työntekijän luottamusmiestehtävästä, ellei työnantaja voi osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta. Tätä määräystä sovelletaan, kun pääluottamusmiehen varamies on valittu eri henkilöstöryhmästä kuin pääluottamusmies. **Työnantajan tulee ilman erityistä vaatimusta osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta.**

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

Luottamusmiehen työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamusmiestä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös luottamusmiehenä toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen luottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.

Kansainväliseen konserniyhteistyöhön valitun henkilöstön edustajan ja varaedustajan irtisanomis-suojasta säädetään työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä.

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

6. 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 tämän sopimuksen jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

7. Korvaus tämän sopimuksen mukaan perusteettomasta lomautuksesta määräytyy työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 1 momentin mukaisesti.

8. Jos luottamusmiehen työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusmiehelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työsopimuslain 12 luvun 2 §:n 2 momentin perusteiden mukaan. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu.

9. Ennen kuin työnantaja päättää luottamusmiehen työsopimuksen irtisanomalla tai purkamalla henkilöstö johtuvasta syystä, työnantaja ilmoittaa aikeestaan Autoalan keskusliitolle, joka ryhtyy välittömästi yhdessä Metallityöväen liiton kanssa selvittämään aiotun työsopimuksen päättämisen perusteen lainmukaisuutta. Liittojen selvitystyö on tehtävä siten, että työnantaja voi tarvittaessa noudattaa työsopimuslain työsopimuksen purkamiselle asettamaa 14 vuorokauden määräaika. Edellä olevaa menettelyä sovelletaan myös työnantajan aikoessa päättää edellä mainituilla perusteilla sellaisen varaluottamusmiehen työsopimuksen, joka on tosiasiallisesti toiminut henkilöstöryhmänsä luottamusmiehenä tämän sopimuksen 2 §:n 1. kohdan kolmannen kappaleen mukaisesti. Edellä kerrotun selvitystyön yhteydessä allekirjoittaneet liitot selvittävät varaluottamusmiehen toiminnan tosiasiallista luonnetta.

5 § Luottamusmiehen tehtävät

1. Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia ammattiosaston edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa.
2. Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työlaeinsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittämiseen liittyvissä kysymyksissä.
3. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

6 § Luottamusmiehelle annettavat henkilöä koskevat tiedot

1. Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijän palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta, on luottamusmiehelle annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.
2. Luottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti seuraavat yrityksen työntekijöitä koskevat tiedot. Varaluottamusmiehelle, joka on valittu eri sopimuslalta kuin pääluottamusmies annetaan hänen sopimusalaansa koskevat tiedot.
 1. Työntekijän suku- ja etunimet.
 2. Palvelukseen tuloaika uusista työntekijöistä ja irtisanomis- ja lomautustapauksissa kaikista työntekijöistä. Määräaikaista työntekijöistä ilmoitetaan myös työsuhteen sovittu kesto aika.
 3. Organisatorinen osasto.
 4. Palkkaryhmä tai työnvaativuusryhmä

Edellä kohdassa 1, 3 ja 4 mainitut tiedot annetaan kerran vuodessa. Uusista työntekijöistä annetaan edellä kohdissa 1 - 4 mainitut tiedot joko kustakin erikseen välittömästi työsuhteen alettua tai ajanjaksoittain, kuitenkin ainakin neljännesvuosittain. Kaikista työntekijöistä annetaan palvelukseen tuloaikatieto irtisanomis- ja lomauttamistapauksissa.

5. Luottamusmiehelle annetaan hänen pyynnöstään selvitys siitä, millaisia tietoja työhönoton yhteydessä kerätään.

7 § Tilastotiedot

A. Luottamusmiehelle tai varaluottamusmiehelle, joka on valittu auto- ja konekorjaamoalan työehtosopimuksen alueelta annetaan seuraavat tilastotiedot.

Palkkausta koskevat tilastotiedot

1. Keskimääräinen tuntiansio ilman erillisiä vuorotyö- ja olosuhdelisiä sekä sunnuntai- ja ylityökorotuksia.
 - a) aikapalkkatyössä,
 - b) urakkatyössä,
 - c) osaurakka- ja palkkiotyössä sekä
 - d) palkkaustavasta riippumatta.
2. Keskimääräinen tuntiansio erillisine vuorotyö- ja olosuhdelisineen ilman sunnuntaityö- ja ylityökorotuksia.
3. Keskimääräinen tuntiansio erillisine vuorotyö- ja olosuhdelisineen ja sunnuntaityökorotuksineen, mutta ilman ylityökorotuksia.

4. Keskimääräinen kokonaistuntiansio, joka sisältää kaikki tehdyltä työajalta maksetut palkat, myös ylityökorotukset.

Keskimääräistä tuntiansiota sekä työtunteja koskevat tiedot annetaan palkkaryhmittäin (A, B, C) erikseen miehistä ja naisista sekä kaikista palkkaryhmistä yhteensä. Tiedot annetaan II ja IV vuosineljänneksiltä sen jälkeen, kun työpaikkoja koskevat palkkatilastot ovat valmistuneet.

Luottamusmies saa myös tiedot suoritetuista työtunneista ja työajan prosentuaalisesta jakautumisesta palkkaustavoittain (aika-, urakka- sekä osaurakka- ja palkkiotyö) sekä tiedon käytetyistä palkkaustavoista ja ylityön prosentuaalisesta osuudesta kaikista työtunneista.

Tiedot koskevat yksinomaan täysin työkykyisiä, 18 vuotta täyttäneitä työntekijöitä. Palkkaryhmistä, joissa työntekijäin lukumäärä on alle 6, ei tietoja kuitenkaan anneta.

Muut tilastotiedot

Työvoimatiedot

Luottamusmiehellä on oikeus saada vuosineljänneksittäin tiedot yrityksen tai työpaikan täysin työkykyisten työntekijöiden, oppilaiden ja harjoittelijoiden ja mahdollisten osa-aikatyöntekijöiden ja määräaikaisten työntekijöiden (erikseen miesten ja naisten) lukumääristä sekä työvoiman jakaantumisesta vuorotyölajeittain.

Työvoimaa koskevat tiedot annetaan kunkin vuosineljänneksen sellaiselta ajankohdalta tai ajanjaksolta, jonka voidaan katsoa kuvaavan vuosineljänneksen normaalia työvoimatilannetta.

Hinnoitteluperusteet

Luottamusmiehellä on oikeus perehtyä yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työn hinnoittelujärjestelmiin, kuten esimerkiksi suorituspalkkatyössä noudatettaviin hinnoitteluperusteisiin ja eri palkkaustavoissa käytettävien olosuhdelisien määräytymis- ja laskentasääntöihin.

Hätä- ja ylityöluettelo

Luottamusmiehellä on sama oikeus kuin lain mukaan on työsuojeluvaltuutetulla perehtyä hätä- ja ylityöstä sekä niistä maksetuista korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.

Tietojen luottamuksellisuus

Luottamusmiehen on pidettävä tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

B. Luottamusmiehelle tai varaluottamusmiehelle, joka on valittu auto- ja konekaupan alan työehtosopimuksen alueelta annetaan seuraavat tilastotiedot.

1. Luottamusmiehelle annettavista työvoiman käyttöä, ansioita ja työtuntien jakaantumisesta koskevista tiedoista sovitaan liittojen välillä erikseen.

2. Luottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti tai muulla sovittavalla tavalla auto- ja konekaupan sopimusalaan liittyvät yrityksen koko- ja osa-aikatyöntekijäin lukumäärä kaksi kertaa vuodessa. Tämä koskee myös puolen vuoden aikana työssä olleita erikseen työhön kutsuttavia tai muuta tilapäistä henkilöstöä.

Luottamusmiehellä oikeus saada kerran vuodessa työehtosopimuksen tultua alalla solmituksi ja sen aiheuttamien muutosten tultua yrityksessä toteutetuksi tieto tänä ajankohtana yritykseen työsuhteessa olevista työntekijöistä ja heidän palkkaryhmistään. Uusista työntekijöistä on luottamus-

miehellä oikeus saada henkilötiedot ja palkkaryhmää tai vastaavaa koskeva tieto 6 §:n tarkoittamalla tavalla ainakin neljännesvuosittain.

Luottamusmiehen on pidettävä tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

8 § Luottamusmiestehtävien hoitaminen

Jos luottamusmies on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määrääjoiksi työstään, tulee hänen hoitaa luottamusmiestehtävät sinä aikana. Kiireellisten asioiden hoitamista varten tulee luottamusmiehelle kuitenkin antaa vapautusta työstään muunakin työn kannalta sopivana aikana.

Hoitaessaan luottamusmiestehtäviään säännöllisen työstä vapautumisen puitteissa luottamusmiehen on ensisijaisesti oltava työpaikalla työpaikan työntekijöiden tavattavissa.

Mikäli työpaikan työntekijöiden työsuhteisiin välittömästi liittyvät kiireelliset asiat, joita muutoin ei voida hoitaa, vaativat luottamusmiehen tilapäistä poistumista työpaikan ulkopuolelle vapautusaikanaan, tulee hänen ennen lähtöään ilmoittaa lähimmälle esimiehelleen poissaolostaan, sen tarkoituksesta ja kestoajasta.

9 § Ansionmenetyksen korvaaminen

1. Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää työaikana paikallisissa neuvotteiluissa työnantajan edustajan kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

2. Luottamusmiestehtävien hoitamista varten luottamusmiehelle järjestetään säännöllistä vapautusta työstä sekä maksetaan tältä ajalta maksettavan ansionmenetyksen korvauksen lisäksi korvaus kuukausittain seuraavasti:

Työpaikan työntekijäin lukumäärä	Säännöllisen vapautuksen määrä (tuntia viikossa)	Korvaus (€/kk)
6 - 7	-	62
8 - 9	1	65
10 - 19	2	69
20 - 39	4	71
40 - 70	6	79
71-100	8	84
101-150	10	89
151 tai enemmän	10	93

Tuntipalkkaisella luottamusmiehellä kuukausikorvausta ei sisällytetä työehtosopimuksen eikä lomapalkkasopimuksen keskituntiansioon. Kuukausipalkkaisella luottamusmiehellä kuukausikorvausta ei oteta huomioon keskiansiota tai lomapalkkaa laskettaessa.

Jos luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan tästä ajasta ylityökorvaus siltä osin kuin siitä paikallisesti sovitaan.

Silloin kun luottamusmiehen varamies, esim. luottamusmiehen vuosiloman tai sairauden aikana, hoitaa luottamusmiestehtäviä vähintään 2 viikon ajan, maksetaan kuukausikorvaus tältä ajalta hänelle.

Mikäli yrityksessä ei ole toimintaa lomautuksen, vuosiloman tai näihin verrattavien muiden syiden vuoksi, ei kuukausikorvausta makseta.

Yllä oleva luottamusmiehen työstä vapauttamisen määrää osoittava taulukko perustuu normaalipituiseen viikkotyöaikaan. Mikäli työpaikalla on käytössä lyhennetty työviikko, säännöllisen vapautuksen määrä muuttuu samassa suhteessa.

Luottamusmiehelle myönnettävän vapaa-ajan pituutta vahvistettaessa todetaan työpaikan työntekijäin lukumäärä välittömästi ennen luottamusmiesvaaleja sekä vastaavana ajankohtana vuoden kuluttua vaalien jälkeen. Tämän mukaan todetun vapautuksen pituutta noudatetaan seuraavaan tarkistukseen saakka.

Työnantaja järjestää luottamusmiehelle käyttöön tavanomaiset toimistovälineet ja paikan, jossa voidaan säilyttää luottamusmiestehtäviä varten tarvittavat asiakirjat. Tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluu myös yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Varaluottamusmiehelle annetaan hänen oman sopimusalan luottamusmiestehtävien hoitamiseksi tarvittaessa vapautusta työstä ja edellisessä kappaleessa mainitut mahdollisuudet toimistovälineiden käyttöön.

10 § Luottamusmiehen koulutus

Koulutukseen osallistumisesta on sovittu Metallityöväen Liiton ja Autoalan Keskusliiton välillä voimassa olevassa koulutussopimuksessa.

11 § Neuvottelujärjestys

Työntekijän tulee palkkaustaan tai työehtojaan koskevissa kysymyksissä kääntyä välittömästi esimiehensä puoleen.

Ellei työntekijä ole saanut edellä mainittua asiaa selvitetyksi suoraan esimiehensä kanssa, voi hän saattaa asian hoidettavaksi luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa.

Ellei työpaikalla syntynyttä erimielisyyttä saada paikallisesti ratkaistuksi, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.

12 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa **1.10.2011** alkaen silloin voimaan tulevien Auto- ja konekorjaamoalan sekä Auto- ja konekaupan alan työehtosopimuksien voimassaoloajan loppuun saakka ja on voimassa senkin jälkeen vuoden kerrallaan ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä kirjallisesti irtisanota.

Helsingissä 2. joulukuuta 2011

AUTOALAN KESKUSLIITTO RY
METALLITYÖVÄEN LIITTO RY

Työehtosopimuksen voimassaoloajan kuukausien työpäivät

VUOSI	2013	2014	2015	2016
Tammikuu		21	20	19
Helmikuu		20	20	21
Maaliskuu		21	22	21
Huhtikuu		20	20	21
Toukokuu		20	19	21
Kesäkuu		20	21	23
Heinäkuu		23	22	21
Elokuu		21	21	23
Syyskuu		22	22	21
Lokakuu	23	23	22	21
Marraskuu	21	20	21	22
Joulukuu	18	20	21	21

Viittaus: Auto- ja konekorjaamoalan työehdot 12 § mom. 1, Säännöllinen työaika, todelliset työpäivät kuukausittain. Kuukausipalkan jakajana käytetään

8h/pv/40h/vk työaika lukua **176,1**

7,5h/pv/37,5h/vk työaika lukua **165,8**

Viittaus : Työehtosopimuksen 7 §:n kohdan 6.1 mukaiset työpäivät, kun työtä tehdään säännöllisesti maanantaista perjantaihin. Kuukausipalkan jakajana käytetään ao. kuukauden todellisia työpäiviä. Itsenäisyyspäivä lasketaan työpäiväksi edellyttäen, että se on työntekijän työajan tasoittamisjärjestelmän mukainen työpäivä.