

METALLITEOLLISUUDENHARJOITTAJAIN LIITTO -
MTHL:n TYÖNANTAJAT RY:n

ja

TEOLLISUUSLIITTO RY:n

välinen

**PELTI- JA TEOLLISUUSERISTYSALAN
TYÖEHTOSOPIMUS**

7.3.2025 - 30.11.2027

ISBN: 978-952-238-335-8
PDF: 978-952-238-336-5

**METALLITEOLLISUUDENHARJOITTAJAIN LIITTO
- MTHL:N TYÖNANTAJAT RY**

TEOLLISUUSLIITTO RY

**PELTI- JA TEOLLISUUSERISTYSALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA**

Aika 7.3.2025

Paikka Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä Metalliteollisuudenharjoittajain Liitto - MTHL:n Työnantajat ry Teollisuusliitto ry

Markku Kuusisto

Jaakko Virtanen

Hannu Koret

Jari Mustikkamaa

Sami Ollikainen

Eero Salmi

Vesa Tähtinen

Marjo Veitonmäki

Juha Vuorisalo

Heli Manninen

Tapio Toivonen

Riku Aalto

Turja Lehtonen

Matti Lehtinen

Timo Löppönen

Juhani Miettinen

Mikko Paavolainen

Kristian Toikka

Jari Leppäkangas

Pasi Karttunen

1 Työehtosopimuksen allekirjoittaminen

Todettiin, että liittojen välillä on tänään allekirjoitettu 6.3.2025 saavutetun neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus. Nyt allekirjoitettu työehtosopimus tulee voimaan 7.3.2025.

2 Palkkojen tarkistaminen

Palkat

A. Palkkojen tarkistaminen

Palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus

Vuosi 2025

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

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

Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään pääluottamusmiehen kanssa 26.3.2025 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Siinä tapauksessa, että paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 2,1 % suuruisella yleiskorotuksella viimeistään 1.4.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Lisäksi työnantaja käyttää sopimuksen voimaantulon jälkeen, kuitenkin viimeistään 1.4.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta, työntekijöiden palkkojen korottamiseen yritys- tai työpaikkakohtaisesti 0,4 %. Työnantaja jakaa korotukset liittojen ohjeistuksen mukaisesti. Palkantarkistusten käytöstä ja jakoperusteista tiedotetaan pääluottamusmiestä liittojen yhteisen ohjeistuksen mukaisesti viimeistään 30.4.2025 mennessä. Mikäli pääluottamusmiestä ei ole valittu, tiedotetaan koko henkilöstöä.

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

Vuosi 2026

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

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

Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään pääluottamusmiehen kanssa 13.2.2026 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Siinä tapauksessa, että paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 2,3 % suuruisella yleiskorotuksella viimeistään 1.3.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Lisäksi työnantaja käyttää sopimuksen voimaantulon jälkeen, kuitenkin viimeistään 1.3.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta, työntekijöiden palkkojen korottamiseen yritys- tai työpaikkakohtaisesti 0,6 %. Työnantaja jakaa korotukset liittojen ohjeistuksen mukaisesti. Palkantarkistusten käytöstä ja jakoperusteista tiedotetaan pääluottamusmiestä liittojen yhteisen ohjeistuksen mukaisesti viimeistään 31.3.2026 mennessä. Mikäli pääluottamusmiestä ei ole valittu, tiedotetaan koko henkilöstöä.

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

Vuosi 2027

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

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

Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään pääluottamusmiehen kanssa 12.2.2027 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Siinä tapauksessa, että paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 2,0 % suuruusella yleiskorotuksella viimeistään 1.3.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Lisäksi työnantaja käyttää sopimuksen voimaantulon jälkeen, kuitenkin viimeistään 1.3.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta, työntekijöiden palkkojen korottamiseen yritys- tai työpaikkakohtaisesti 0,4 %. Työnantaja jakaa korotukset liittojen ohjeistuksen mukaisesti. Palkantarkistusten käytöstä ja jakoperusteista tiedotetaan pääluottamusmiestä liittojen yhteisen ohjeistuksen mukaisesti viimeistään 31.3.2027 mennessä. Mikäli pääluottamusmiestä ei ole valittu, tiedotetaan koko henkilöstöä.

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

B. Aikapalkat

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

C. Suorituspalkat

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

D. Palkkaperusteiden korotus

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

E. Henkilökohtainen pätevyyslisä

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

F. Keskituntiansion korotus

Keskituntiansio korottuu automaattisesti laskettaessa keskituntiansiota korotusten jälkeen.

3 Palkkaluvut, erilliset lisät sekä pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvaukset ennen niiden korottamista

Työehtosopimuksen mukaiset uudet työkohtaiset palkat, alle 18-vuo-

tiaiden työntekijöiden ja opiskelijoiden palkat, erilliset lisät sekä pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvaukset tulevat voimaan vasta työehtosopimuksessa erikseen sovittu ajankohdan jälkeen.

4 Palkkaus

Liitot käynnistävät kokeilun paikallisen palkkausjärjestelmän käyttöönotosta. Kokeilu toteutetaan työehtosopimuskauden aikana, kuitenkin enintään vuoden 2028 loppuun saakka.

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

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

5 Työaikakäytökset

Liitot käynnistävät kokeilun työaikamääräyksiin sekä työaikajärjestelyihin liittyen. Kokeilu toteutetaan työehtosopimuskauden aikana, kuitenkin enintään vuoden 2028 loppuun saakka.

Paikallisesti sopien voidaan työpaikalla poiketa työehtosopimuksen 8 pykälän määräyksistä päivä- ja kaksivuorotyötä koskien. Osapuolten

on kuitenkin kaikissa tapauksissa noudatettava ehdottomia työaikalain säännöksiä.

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

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

Sovittaessa paikallisesti työehtosopimuksen 8 pykälän määräyksistä toisin, menetellään seuraavasti: pääluottamusmies ja työnantajan edustaja sopivat kirjallisesti poikkeamisen yleisistä edellytyksistä (kehys sopimus) ja työntekijä voi puolestaan sopia esimiehensä kanssa kirjallisesti kehys sopimuksen yksityiskohtaisesta toteuttamisesta.

Liitot tarvittaessa avustavat uusien työaika järjestelyjen käyttöönotossa ja tarkastelevat syksyllä 2027, onko kokeilun aikana olevien kokemusten tai muun valmistelun perusteella mahdollista sopia tarvittavista muutoksista voimassa olevaan työehtosopimukseen.

7 Pöytäkirjan tarkastaminen

Sovittiin, että Markku Kuusisto, Jaakko Virtanen, Riku Aalto ja Turja Lehtonen tarkastavat tämän pöytäkirjan.

Vakuudeksi *Tapio Toivonen*

Tarkastettu *Markku Kuusisto*

Jaakko Virtanen

Riku Aalto

Turja Lehtonen

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

PELTI- JA TEOLLISUUSERISTYSALAN TYÖEHTOSOPIMUS

7.3.2025 - 30.11.2027

I YLEISTÄ

1 §

Soveltamisala

Soveltamisala

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

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

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

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

2 §

Pykälä kumottu, keskusjärjestösopimukset viety osaksi työehtosopimusta.

3 §

Työsuhdetta koskevat määräykset

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

Työsopimusta irtisanottaessa noudatetaan vähintään seuraavia irtisanomisaikoja:

Työnantajan irtisanoessa työsupimuksen

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

Työntekijän irtisanoessa työsupimuksen

Työsuhteen kesto aika	Irtisanomisaika	<i>Irtisanomisajat työntekijän irtisanoutuessa</i>
enintään 1 vuosi	1 viikko	
yli 1 vuosi mutta enintään 5 vuotta	2 viikkoa	
yli 5 vuotta	1 kuukausi	

Koe aika määräytyy työsupimuslain 1 luvun 4 §:n mukaisesti. *Koe aika*

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

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

työpaikka sijaitsee edellä mainitussa sopimuksessa määriteltyjen rajojen ulkopuolella.

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

II PALKAT JA PALKKAPERUSTEET

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

*Työkohtaiset
tuntipalkat
1.4.2025*

4 § Työkohtaiset tuntipalkat

Mom. 1. Työnvaativuuteen perustuvat työkohtaiset tuntipalkat ovat (senttiä/tunti) 1.4.2025 alkaen seuraavat:

TVR 1	Työtä voi tehdä ilman erityistä ammattikoulutusta työpaikalla tapahtuneen opastuksen jälkeen.	1113
TVR 2	Työtä voi tehdä lyhyehkön oppimisajan jälkeen. Töiden yksityiskohtainen opastaminen melko vaikeaa. Työ edellyttää normaalia huolellisuutta.	1202
TVR 3	Työnteon yhteydessä joudutaan toisinaan suunnittelemaan suorituksen yksityiskohtia ja/tai valitsemaan työmenetelmiä joistakin mahdollisista vaihtoehdoista. Työ vaatii 1-2 vuoden oppimisajan. Työ edellyttää normaalia huolellisuutta.	1298
TVR 4	Työ edellyttää valmiutta tehdä valintoja työn yksityiskohtaisesta suoritustavasta. Työ vaatii 2-5 vuoden oppimisajan. Työ edellyttää melkoista huolellisuutta ja tarkkuutta.	1402
TVR 5	Työ edellyttää harkintaa koskien työn yksityiskohtaista suorittamista. Työ vaatii yli 5 vuoden oppimisajan. Työ edellyttää suurta huolellisuutta ja työlle on ominaista itsenäisten ratkaisujen teko.	1514

Työehtosopimus

Työkohtaiset palkat otetaan käyttöön työpaikkakohtaisesti palkankorotuksen ajankohdasta lukien.

*Työkohtaiset
tuntipalkat
1.3.2026*

Työn vaativuuteen perustuvat työkohtaiset tuntipalkat ovat (senttiä/tunti) 1.3.2026 alkaen seuraavat:

TVR 1	1145
TVR 2	1237
TVR 3	1336
TVR4	1443
TVR 5	1558

Työkohtaiset palkat otetaan käyttöön työpaikkakohtaisesti palkankorotuksen ajankohdasta lukien.

Työn vaativuuteen perustuvat työkohtaiset tuntipalkat ovat (senttiä/tunti) 1.3.2027 alkaen seuraavat:

*Työkohtaiset
tuntipalkat
1.3.2027*

TVR 1	1172
TVR 2	1266
TVR 3	1368
TVR4	1447
TVR 5	1595

Työkohtaiset palkat otetaan käyttöön työpaikkakohtaisesti palkankorotuksen ajankohdasta lukien.

Mom. 2. Työn vaativuuden määrittäminen

Työn vaatima oppimisaika

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

Oppimisaika

Oppimisajan määrittämisessä perusteena on yksinomaan työn vaatima oppimisaika.

Oppimisaika ei määräydy työntekijän työssäoloajan ja/tai koulutuksen perusteella.

Työn edellyttämä vastuu

Vastuu

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

Työolosuhteet

Työolosuhteet

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

Ohjetöiden työnvaativuusryhmät

Ohjetyöt

Rakennuspelti- ja teollisuuseristysaloilla esiintyvien eräiden töiden työnvaativuusryhmät.

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

Työnvaativuusryhmä 1

Helpot ja kevyet aputyöt, telineaputyöt

Työnvaativuusryhmä 2

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

Työnvaativuusryhmä 3

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

Työnvaativuusryhmä 4

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

Työnvaativuusryhmä 5

Vaativat eristys- ja rakennuspeltityöt, ilmastointityö, rautarakennetyö, eristuksen raudoitustyöt, polyuretaanieristuksen peltityöt, telinetarkastajan työt.

5 §

Työntekijän palkka ja palkkaustavat

Mom. 1. Perustuntipalkka

Täysin työkykyinen 18 vuotta täyttänyt työntekijä.

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

Perustuntipalkka

Mom. 2. Työkohtainen palkan osuus

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

Työkohtainen palkanosuus

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

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

Työnvaativuusryhmät

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

Työntekijän työnvaativuusryhmä määräytyy hänen pääasiassa tekemiensä töiden vaativuuden perusteella.

Mom. 3. Henkilökohtainen pätevyyslisä

<i>Pätevyyslisä</i>	Työntekijän henkilökohtaisen pätevyyslisän osuus määritetään työn kannalta merkityksellisten tekijöiden perusteella. Tekijät ovat ammatinhallinta, monitaitoisuus, tötulos ja huolellisuus.
<i>Ammattitaito</i>	Ammattitaito määritellään tarkastamalla työntekijän taitoa suoriutua työn suorittamiseen liittyvistä valintatilanteista, jotka koskevat työskentelytapaa ja työmenetelmiä sekä niiden kehittämistä. Lisäksi otetaan huomioon työntekijän suorittamat ammattitutkinnot.
<i>Monitaitoisuus</i>	Monitaitoisuus määritetään arvioimalla työntekijän kykyä ja käytettävyyttä tehdä erilaisia töitä organisaatiossa sekä valmiutta kehittää näitä taitoja. Työtulos ja laatu määritetään vertaamalla työntekijän aikaansaamaa tulosta ja laatua työssä saavutettuun normaaliin tötulokseen ja vaadittavaan laatuun.
<i>Vastuuntunto ja huolellisuus</i>	Näitä tekijöitä määriteltäessä otetaan huomioon ohjeiden määräysten ja työaikojen noudattaminen sekä työpaikkajärjestyksen ylläpito sekä yhteistyö tilaajan kanssa.
<i>Henkilökohtaisen pätevyyslisän suuruus</i>	Henkilökohtaisen pätevyyslisän suuruus on vähintään 3 % ja enintään 25 % työkohtaisesta palkanosuudesta. Työpaikan työntekijöille prosentteina määriteltyjen pätevyyslisien keskiarvon tulee olla 10–15 %:n välillä. Henkilökohtaisen pätevyyslisän suuruuden määrittää työnantaja käyttäen sopimuksessa olevia perusteita.
<i>Pätevyyslisän määrittäjä</i>	Henkilökohtainen pätevyyslisä määritellään työntekijälle niin pian kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään neljän kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta. Ennen henkilökohtaisen pätevyyslisän määrittäystä työntekijän perustuntipalkkana käytetään työkohtaista palkan osuutta. Henkilön suoritettua hyväksytysti ammatti- tai erikoisammattitutkinnon määritellään henkilön pätevyyslisä uudelleen.

Mom. 4. Nuoret työntekijät ja oppilaat

Työehtosopimus

Alle 18-vuotiaiden työntekijöiden ja ammatillisista oppilaitoksista annetussa laissa tarkoitettujen 15 vuotta täyttäneiden oppisopimusoppilaiden tuntipalkat (senttiä/tunti) ovat 1.4.2025 alkaen seuraavat

*Nuoret
työntekijät
1.4.2025*

1. oppivuosi	933
2. oppivuosi	979
3. oppivuosi	1028
4. oppivuosi	1080

Alle 18-vuotiaiden työntekijöiden ja ammatillisista oppilaitoksista annetussa laissa tarkoitettujen 15 vuotta täyttäneiden oppisopimusoppilaiden tuntipalkat (senttiä/tunti) ovat 1.3.2026 alkaen seuraavat

*Nuoret
työntekijät
1.3.2026*

1. oppivuosi	960
2. oppivuosi	1008
3. oppivuosi	1058
4. oppivuosi	1111

Alle 18-vuotiaiden työntekijöiden ja ammatillisista oppilaitoksista annetussa laissa tarkoitettujen 15 vuotta täyttäneiden oppisopimusoppilaiden tuntipalkat (senttiä/tunti) ovat 1.3.2027 alkaen seuraavat

*Nuoret
työntekijät
1.3.2027*

1. oppivuosi	983
2. oppivuosi	1032
3. oppivuosi	1084
4. oppivuosi	1138

Työpaikkakohtaisesti tunti- ja kuukausipalkat otetaan käyttöön palkkorotuksen ajankohdasta lukien.

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

Oppilaspalkat lisäkoulutuksesta

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

Oppilaspalkat

Mom. 5. Palkkaustavat

Palkkaustavat Palkkaustavat jaetaan aikapalkkaan ja suorituspalkkoihin.

Suorituspalkkaustapoja ovat suora urakka, osaurakka ja palkkiopalkka.

Palkkaustavan valinta

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

Aikapalkka

Henkilökohtainen aikapalkka

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

Soveltamisohje:

Työntekijän henkilökohtainen aikapalkka muodostuu perustuntipalkasta ja mahdollisesta yrityskohtaisesta lisästä.

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

Suorituspalkat

Suorituspalkkaustapoja ovat suora urakka, osaurakka ja palkkiopalkka.

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

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

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

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

Palkkiopalkka

Suorituspalkkatyön (urakkatyön) hinnoittelu

Urakkatyö tehdään tähän sopimukseen liittyvän urakkahinnoittelun mukaan.

Urakkatyön hinnoittelu

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

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

Palkkiotyön hinnoittelu

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

Urakkahinnasta sopiminen

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

Pöytäkirjamerkintöjä:

1. Yllä olevan määräyksen perusteella alkoon työntekijä perusteettomasti hylätkö työehtosopimuksen mukaisesti hinnoiteltua urakkaa.

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

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

Urakkapalkan jako

tipalkkaansa ja siihen työtuntilukuun, jolla hän on osallistunut ryhmätööhön.

*Urakan
keskeytys*

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

Pöytäkirjamerkintä:

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

Odotusajan palkka suorituspalkkatyössä

*Odotusajan
palkka suorituspalkka-
työssä*

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

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

Urakan mittaus ja urakkavoiton maksu

*Urakan
mittaus ja
urakkavoiton
maksu*

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

Työtä urakalla tehtäessä tulee työntekijäin tai urakkaryhmän etumiehen saada kirjallinen tiliselvitys, josta ilmenee, millä perusteella urakan kokonaissumma on työhön osallisille jaettu. Myös tulee edellä mainitun saada jäljennös laskelmasta, että urakan kokonaissumma on urakkahinnoittelun ja erikseen kyseessä olevaa työtä varten sovitujen hintojen mukainen.

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

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

Suorituspalkkatyössä maksetaan työntekijälle vähintään perustuntipalkka. *Palkkatakuu*

6 § Palkanmaksu

Palkka maksetaan kaksi kertaa kuukaudessa, ellei paikallisesti muuta sovita. *Palkanmaksu-
kausi*

Jos palkanmaksupäivä on pyhäpäivä, suoritetaan palkanmaksu edellisenä päivänä.

Työsuhteen päättyessä loppupalkka maksetaan ensisijaisesti ensimmäisenä normaalina palkanmaksupäivänä työsopimuksen päättymisen jälkeen, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Työnantaja ja työntekijä voivat ennen edellä tarkoitettua loppupalkan maksuajankohtaa sopia muusta loppupalkan maksuajan kohdasta. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

III TYÖNTUTKIMUKSET

7 §

Työntutkimukset

*Työntutkimuk-
sen tarkoitus*

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

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

Työnmittauksesta ja sen tarkoituksesta ilmoitetaan asianomaiselle työntekijälle ennen tutkimuksen aloittamista.

*Työntutkimus
ja työarvo*

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

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

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

*Tarkistus-
tutkimus*

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

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

Pakkotahtinen työ

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

IV TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET

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

8 §

Säännöllinen työaika

Mom. 1. Säännöllisen työajan pituus

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

Päivä- ja kaksivuorotyö

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

vuonna 2025 keskimäärin 36,2 tuntia viikossa

” 2026 ” 36,4 ”

” 2027 ” 36,6 ”

Keskimääräinen viikkotyöaika päivä- ja kaksivuorotyössä

enintään kalenterivuoden aikana.

Työajan tasaamisessa keskimääräiseksi noudatetaan 2 momentin määräyksiä.

Kolmivuorotyö

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

Mom. 2. Työajan tasaaminen päivä- ja kaksivuorotyössä

1. Työajan tasaaminen

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

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

Tasaamis-
vapaan
antaminen

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

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

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

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

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

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

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

Soveltamisohje:

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

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

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

2. Työajan tasaamislisä

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

Työajan tasaamisesta johdettavan ansion vähentymisen korvaaminen

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

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

Jos työntekijän työsuhte päättyy eikä kertynyttä tasaamislisää vastaavaa vapaata ole siihen mennessä annettu, maksetaan työntekijälle kertynyt tasaamislisä lopputilin yhteydessä. Jos työsuhte päättyy kesken kalenterivuoden työnantajasta johtuvasta syystä ja työnantaja on osoittanut enemmän vapaata kuin työntekijälle on kertynyt tasaamislisää, työnantaja ei saa pidättää tätä vastaavaa palkkaa työntekijältä lopputilin yhteydessä.

*Kuukausi-
palkka ja
työajan
tasaaminen*

3. Kuukausipalkkaiset työntekijät

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

Vuosiloma

4. Työajan tasaaminen ja vuosilomaoikeus

Pidetty työajan tasaamispäivät eivät aiheuta vuosilomaoikeuden menettämistä.

*Työajan jär-
jestäminen*

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

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

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

Paikallisesti voidaan asetettujen tavoitteiden mukaisesti sopia:

1. säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäispituus 1. momentin 1. kappaleesta poikkeavasti;
2. yli vuoden pituisesta tasoittumisjaksosta työaikapankki-sopimuksessa;
3. työvuorokauden ja työviikon alkaminen;
4. vuorokautisen työajan lepoaika;
5. työtuntijärjestelmän muuttaminen.
6. liukuvan työajan rajat, enimmäiskertymä ja seurantajakson pituus työaikalain 12.2 §:stä poiketen.

Sopiminen säännöllisen työajan lisäämisestä sekä vähentämisestä

A. Aloite ja sopimisen perusteet

Aloitteen sopia säännöllisen työajan lisäämisestä voi tehdä joko työnantaja tai työntekijöiden edustajana pääluottamusmies taikka palvelusvuosilisää koskien yksittäinen työntekijä.

Perusteita tällaiselle sopimiselle voivat muun muassa olla:

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

B. Työajan lisääminen

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

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

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

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

Erillisen kiinteän kuukausikorvauksen suuruus lasketaan seuraavan kaavan mukaan

$$\frac{\text{kuukausipalkka} * 0,051 * \text{työajaksi sovitun tasaamisvapaan määrä}}{100 \text{ tuntia (12,5 päivää)}}$$

C. Työajan vähentäminen

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

Mom. 4. Työtuntijärjestelmä

Työtuntijärjestelmän laadinta

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

Vapaapäivien sijoittelu

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

Työtuntijärjestelmän muuttaminen

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

Työtuntijärjestelmän muuttaminen

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:

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

Tilapäisen muutoksen määritelmä

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

Mom. 5. Työajan järjestäminen muutoin kuin paikallisesti sopien

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

1. Työvuorokausi

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

2. Päivittäisen työajan sijoitus

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

3. Päivittäinen lepoaika

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

4. Vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen

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

Sovittaessa työntekijä voi työskennellä jatkuvasti myös samassa vuorossa.

5. Säännöllisen työajan järjestäminen keskimääräiseksi

Säännöllistä työaikaa keskimääräiseksi järjestettäessä noudatetaan enintään vuoden pituista tasoittumisajanjaksoa.

Mom. 6. Vuorotyölisät

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

*Vuorotyö- ilta-
ja yötyölisät
1.4.2025*

Vuorotyö, ilta- ja yötyö

Iltavuoro (esim. klo 14–22)	135 senttiä/tunti
yövuoro (esim. klo 22–06)	250 senttiä/tunti

Varsinaisessa vuorotyössä maksetaan ilta- ja yövuoron tunneilta erityistä vuorotyölisää (senttiä/tunti) seuraavasti sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä on 1.3.2026 tai lähinnä sen jälkeen, ellei vuorotyölisän maksamisesta tai sen suuruudesta paikallisesti ole muuta sovittu:

*Vuorotyö- ilta-
ja yötyölisät
1.3.2026*

Vuorotyö, ilta- ja yötyö

Iltavuoro (esim. klo 14–22)	139 senttiä/tunti
yövuoro (esim. klo 22–06)	257 senttiä/tunti

Varsinaisessa vuorotyössä maksetaan ilta- ja yövuoron tunneilta erityistä vuorotyölisää (senttiä/tunti) seuraavasti sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä on 1.3.2027 tai lähinnä sen jälkeen, ellei vuorotyölisän maksamisesta tai sen suuruudesta paikallisesti ole

muuta sovittu:

Vuorotyö, ilta- ja yötyö

Iltavuoro (esim. klo 14–22) 142 senttiä/tunti
yövuoro (esim. klo 22–06) 263 senttiä/tunti

*Vuorotyö- ilta-
ja yötyölisät
1.3.2027*

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

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

Sovelтамisohje:

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

*Vuorotyölisän ylityökorvaus sisältyy tämän työehtosopimuksen 9 §:n 6 momentin mukaisen keskituntiansion perusteella lasketta-
vaan ylityölisään. Vuorotyöntekijälle suoritetaan näin ollen
ylityöajalta vuorotyölisä yksinkertaisena.*

Mom. 7. Työajan järjestämisessä noudatetaan myös seuraavia työai-
kaa koskevia yleisiä määräyksiä:

*Työaika kos-
kevat yleiset
määräykset*

1. Työajan seuranta

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

2. Arkipyhäviikot ja vapaapäivät

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

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

3. Peseytyminen

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

4. Kahvitauko

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

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

5. Jaksotyö (periodityö)

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

6. Yötyö

Yötyötä saadaan teettää työaikalain 8 §:n säännöksiä noudattaen tai sopimalla paikallisesti.

Mom. 8. Työaikapankki

1. Käsite ja tarkoitus

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

Pöytäkirjamerkintä:

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

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

2. Työaikapankin käyttöönotto

Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja yksityiskohdista sovi-

Työaikapankin käsite ja tarkoitus

taan työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä kirjallisesti. Työaikapankin käyttöönottosopimuksessa on sovittava ainakin

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

*Sovittavat
asiat*

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

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

3. Työaikapankin käyttö

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

*Tuntirajat,
tasoittumis-
jakso*

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

4. Työsuhteen päättäminen

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

*Menettely
työsuhteen
päätyessä*

Pöytäkirjamerkintä:

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

*Sopimuksen
irtisanominen*

5. Työaikapankkisopimuksen irtisanominen

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

6. Työaikapankki kolmivuorotyössä

Tämän momentin määräyksiä voidaan soveltaa myös kolmivuorotyössä.

Mom. 9. Työaikalain noudattaminen

Muilta osin noudatetaan voimassa olevan työaikalain säännöksiä.

9 §

Ylityö, sunnuntaityö ja viikkovapaan aikana tehty työ

Ylityö

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

Työajan enimmäismäärä

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

Vuorokautinen ylityö

*Vuorokautinen
ylityö*

Mom. 2. Vuorokautisella ylityöllä tarkoitetaan 8 §:n 1 momentin 1. kappaleessa mainitun säännöllisen vuorokautisen työajan eli

8 tunnin tai 8 §:n 4 momentin mukaisesti sovitun tätä pidemmän säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi työvuorokauden aikana tehtyä työtä.

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

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

*Vuorokautisen
ylityön kor-
vaaminen*

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

Viikkoylityö

Mom. 3. Viikoittaisella ylityöllä tarkoitetaan työtä, joka ylittää työehtosopimuksen 8 §:n 1 momentin 1 kappaleen mukaan määräytyvän säännöllisen viikoittaisen eli 40 tunnin työajan.

*Viikkotyöaika
40 t/vko*

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

*Viikkotyöaika
yli 40 t/vko*

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

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

*Viikoittaisen
ylityön kor-
vaaminen*

Kun viikoittaisen ylityön lisä on maksettu 8 tunnilta, korvataan sen jälkeen työviikon muut ylityölisään oikeuttavat tunnit ylityölisällä, jonka suuruus on 100 % keskituntiansiosta riippumatta siitä, onko ky-

symyksessä viikoittainen vai vuorokautinen ylityö.

Työajan ylittyminen arkipyhäviikkoina (TES-ylityö)

TES-ylityö

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

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

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

*TES-ylityö
eräissä tilan-
teissa*

Mom. 5. Mikäli työntekijällä työajan tasaamisen, vuosiloman, sairauden, taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuneen lomautuksen, työnantajan määräyksestä tehdyn matkan tai reservin harjoituksen takia ei ole työviikon työtuntijärjestelmän mukaisina työpäivinä ollut mahdollisuutta tehdä työtä niin monta tuntia, että se vastaisi hänen säännöllistä viikoittaista työaikaansa ja hän tekee työtä työtuntijärjestelmän mukaisina vapaapäivinä, maksetaan vapaapäivänä tehdyistä työtunneista ylityöllisää siten, kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

Soveltamisohje:

Tässä momentissa oleva maininta lomautuksesta ei koske lyhennettyä työviikkoa.

Ylityöstä maksettava lisä, keskituntiansio

*Ylityölisän
laskenta*

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

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

Vuosineljänneksen määrittely

Pöytäkirjamerkintä:

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

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

Keskituntiansio

Pitkäaikaisesta, eri vuosineljännesten osalle jakautuneesta urakasta saatu kokonaisansio voidaan keskituntiansiota laskettaessa jakaa suoritettujen työtuntien osoittamassa suhteessa ko. vuosineljännesten kesken.

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

Uudet työntekijät

Paikallinen sopiminen, yksi ylityökäsité

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

Yksi ylityökäsité

1 Paikallisesti sovitaan ylityölisän suuruudesta jäljempänä olevista vaihtoehtoista valiten:

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

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

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

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

Selvitys ylityöstä paikallista sopimusta laadittaessa

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

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

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

Paikallisella sopimuksella ei ole vaikutusta 9 momentin mukaiseen sunnuntaityökorotukseen tai 10 momentin mukaiseen viikkovapaa-korvaukseen.

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

Pöytäkirjamerkintä:

Työpaikan keskimääräinen ylityöprosentti lasketaan seuraavasti:

Työntekijöille kertyneiden ylityöprosenttien summa jaetaan ylityölisään oikeuttaneiden tehtyjen työtuntien summalla.

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

Tehdyillä työtunneilla tarkoitetaan ylityölisään oikeuttaneiden työtuntien summaa vastaavalta ajalta.

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

Soveltamisohje:

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

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

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

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

Sunnuntaityö

Sunnuntaityö

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

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

Viikkolepo ja viikkolepokorvaus

Viikkolepo

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

Viikkolepo korvaus

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

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

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

Pöytäkirjamerkintä:

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

V ERINÄISET KORVAUKSET

10 §

Työskentely tehdasalueen ulkopuolella

Mom. 1. Yleisiä määräyksiä

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

*Matkustamis-
velvollisuus*

Matka katsotaan alkaneeksi silloin, kun työntekijä lähtee välittömästi komennuspaikalle suuntautuvalle matkalle työpaikalta tai asunnostaan, ja päättyneeksi silloin, kun hän palaa työpaikalleen. Ellei työntekijä voi palata työpaikalleen säännöllisen työajan kuluessa, katsotaan matka päättyneeksi silloin, kun hän palaa asuntoonsa.

Matka-aika

Soveltamisohje:

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

Vakinaisella työpaikalla tarkoitetaan paikkaa, jossa työntekijä varsinaisesti työskentelee.

*Vakainainen
työpaikka*

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

Mom. 2. Matkakustannusten korvaaminen

Työntekijälle maksetaan korvaus matkakustannuksista ja korvaus-

ta työvuorokautena matkustamiseen käytetyltä ajalta sekä korvausta työkomennuksesta syntyvistä ylimääräisistä kustannuksista siten kuin jäljempänä tässä momentissa sanotaan.

a) Matkakustannukset

*Korvaus
matkustuskus-
tannuksista*

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

*Oman auton
käyttö*

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

b) Matka-ajan korvaus työmatkoilta

*Korvaus
matka-ajalta*

Matkustamiseen käytetyltä ajalta maksetaan työntekijälle henkilökohtaista aikapalkkaa.

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

*Päivittäinen
komennus,
yli 55 km*

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

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

Matka-ajan korvaamista koskevista periaatteista voidaan paikallisesti sopia toisinkin.

c) Päiväraha

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

Päivärahan maksamisen edellytykset

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

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

Matkavuorokausi

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

Päivärahan määrä

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

Päivärahan vähennykset

Soveltamisohje:

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

d) Ateriakorvaus

*Ateriakor-
vauksen
edellytykset*

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

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

Soveltamisohje:

*Työntekijän lähtiessä työaikana työhuoneelta työpaikalle tai
työpaikalta työhuoneelle maksaa työnantaja kaikki matkakustan-
nukset sekä matka-ajalta henkilökohtaisen aikapalkan mukaisen
korvauksen.*

*Ateriakorva-
uksen määrä*

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

e) Yöpymiskustannukset

Yöpymiskustannukset korvataan maksamalla joko majoittumiskus-
tannukset tai yömatkaraha seuraavasti:

*Majoittumis-
kustannukset*

Ellei työntekijälle ole järjestetty majoittumismahdollisuutta, työnanta-
ja korvaa työkomennuksen aikaiset majoittumiskustannukset hyväk-
symänsä selvityksen mukaisesti.

Yömatkaraha

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

*Yömatkarahan
suuruus*

Yömatkaraha on määrältään se, jonka verohallitus vuosittain vahvis-
taa. Vahvistetut yömatkarahamääräykset löytyvät liittojen kotisivuilta

www.teknologiateollisuus.fi ja www.teollisuusliitto.fi.

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

f) Asunnon hankkiminen

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

Asunto komennuspaikkakunnalle tai lähistölle

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

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

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

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

g) Erikoismääräyksiä

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

Erityistilanteet

Matkakustannusten korvaus komennuspaikkakunnalla

Jos komennuspaikkakunnalla ei ole työkohteen läheisyydessä saa-

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

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

Sairaalapäiväraha komennuspaikkakunnalla

Jos työntekijä määrätään komennuspaikkakunnalla sairaalahoitoon, työnantaja maksaa hänelle päivärahan asemesta sairaalapäivärahana 2,50 € vuorokaudelta siihen saakka, kunnes työnantajan velvollisuus maksaa sairausajan palkkaa työntekijän työkyvyttömyyden takia lakkaa. Edellä olevaa oikeutta työntekijällä ei kuitenkaan ole, mikäli hänellä on oikeus saada korvaus sairaalan perimästä hoitopäivämaksusta työnantajan kustantaman vakuutuksen perusteella.

Aiheeton poissaolo ja päiväraha

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

1. Vapaapäiviltä maksettava päiväraha

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

2. Päiväraha työpäivältä

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

Eräät kotimatkat

Jos työntekijä ennen pääsiäis-, juhannus- tai joulupäivää on komennuspaikkakunnalla tehnyt yhtäjaksoisesti työtä vähintään 3 viikkoa, on hän, mikäli työn teknillinen laatu tai muut pakottavat syyt eivät sitä estä, oikeutettu mainituiksi juhlapäiviksi matkustamaan kotiinsa. Tällöin työnantaja korvaa hänelle a)-kohdan mukaisesti matkakustannukset kotipaikalle ja sieltä takaisin työpaikalle sekä matkan ajalta

b)-kohdan mukaisen matka-ajan korvauksen sekä edelleen c)-kohdan mukaisen päivärahan ja e)-kohdan 3. kappaleen mukaisin edellytyksin yömatkarahan.

Sama koskee muitakin työntekijöitä, jotka työnantaja mainituiksi juhlapyhiksi lähettää kotiin, sekä vuosioman takia tapahtuvaa kotimatkaa.

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

Soveltamisohje:

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

Työntekijän tulee pyynnöstä antaa työnantajalle selvitys kotinsa sijaintipaikasta.

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

*Paikallinen
sopiminen*

Mom. 3. Työ ulkomailla

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

*Sopimus
ulkomaantyyön
perusteista*

Sovittavia asioita ovat muun muassa:

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

- vuosiloma
- kotimatkat

Pöytäkirjamerkintä:

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

*Ulkomaan
päiväraha*

Päivärahaa maksetaan seuraavasti:

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

*Työmaa rajan
läheisyydessä*

Venäjän ja Suomen rajan läheisyydessä olevilla uudisrakennustyömailla, kuten Kostamuksessa, Svetogorskissa ja Kamenogorskissa sekä muissa vastaavanlaisissa työkohteissa, sovitaan matkityön aiheuttamien kustannusten korvaamisesta liittojen yhteisesti hyväksymien periaatteiden mukaisesti. Mikäli tiettyyn kohteeseen soveltuvia periaatteita ei ole liittojen kesken hyväksytty, neuvottelevat liitot asiasta tämän sopimuksen 27 §:ssä olevaa neuvottelujärjestystä noudattaen. Siihen saakka, kunnes liitot ovat hyväksyneet yhteiset periaatteet, korvataan matkityön aiheuttamat kustannukset tämän pykälän 2 momentin mukaisesti.

Soveltamisohje:

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

Edellä tarkoitettu päiväraha on kokonaiskorvaus tavanomaisista kuluista ulkomailta.

*Vähennykset
ulkomaan
päivärahasta*

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

Mikäli työn suorittaminen kestää vähintään kaksi kuukautta, voidaan paikallisesti sopia päivärahojen suuruudesta ottaen huomioon paikalli-

set olosuhteet ja ne toimenpiteet, joihin työnantaja mahdollisesti on ryhtynyt oleskelua silmällä pitäen.

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

Poikkeusmääräykset

Pöytäkirjamerkintä 2:

Ruotsin työehtosopimusten soveltamisvelvollisuuden perusteella noudatetaan Ruotsin osalta seuraavia poikkeusmääräyksiä:

- a) yritys, joka liittyy Ruotsissa olevien työmaidensa osalta jonkin ruotsalaisen työnantajaliiton jäseneksi ja näin ollen on velvollinen soveltamaan Ruotsissa voimassa olevaa työehtosopimusta sinne lähettämiinsä työntekijöihin, vapautuu Suomessa voimassa olevien työehtosopimusten soveltamisesta;*
- b) työnantaja ei ole velvollinen soveltamaan vastaavalta ajalta samoihin työntekijöihin Suomessa voimassa olevia lain ja työehtosopimusten määräyksiä vuosilomapalkan ja loman korvauksen laskemisesta ja maksamisesta;*
- c) Ruotsin kyseisen työehtosopimuksen mukaan maksettuja palkkoja tai sovellettuja työehtoja ei oteta huomioon määrättäessä Suomeen palanneen työntekijän palkka- tai muita työehtoja Suomessa voimassa olevien työehtosopimusten mukaan;*
- d) edellä olevia pöytäkirjamerkinnän kohtia a) - c) sovelletaan myös siinä tapauksessa, että yritys on solminut erillisen työehtosopimuksen ruotsalaisen ammattiliiton kanssa.*

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

11 §

Työvälineiden korvaus

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

Eristuspeltiseppä

*Korvaus
eristuspelti-
seppälle
omien
työvälineiden
käytöstä*

1 kpl pelikaanisakset 12”
1 kpl nivelelliset nokkasakset 12”
1 kpl kuviosakset
1 kpl metrimitta
1 kpl iso harppi
1 kpl pieni harppi
1 kpl 20 metrin jatkojohto
1 kpl peltiseppän vasara
1 kpl kosakkavasara
3 kpl ruuvimeisseleitä
1 kpl suorakulma
2 kpl lukkopihdejä
1 kpl piikki
1 kpl niittauspihdit
1 kpl porakone
1 kpl vannekiristäjä

Eristäjän työvälineet
Villapuukko
Metrimitta
Linjapihdit
Sivuleikkurit tai puutarhasakset
Villakoukku

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

sähkökäyttöinen kuviroleikkuri ja	
akkukäyttöinen porakone	1,00 €

mekaaninen kaidesikkikone	1,20 ”
akkukäyttöinen sikkikone	3,00 ”

Soveltamisohje:

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

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

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

Mom. 3. Milloin rakennuspeltiseppä joutuu työskentelemään omilla täydellisillä käsityövälineillä, suorittaa työnantaja tästä korvauksena 65,00 euroa neljännesvuosittain. (Pelti)

*Työväline-
korvaus
rakennuspelti-
seppälle*

Työvälineluettelo

Luettelo peltiseppän työvälineiden vähimmäismääristä, joka oikeuttaa työvälinekorvauksen saamiseen.

Peltisakset, suorat	1 kpl
Peltisakset, oikean ja vasemman käden	1 kpl
Kosakka tai mosa	1 kpl
Vasara, peltiseppän	1 kpl
Timpurin vasara	1 kpl
Listapihdit	1 kpl
Laattapihdit	1 kpl
Nokkapihdit	1 kpl
Aukaisupihdit	1 kpl
Poikkisaumapihdit	1 kpl
Lukkopihdit	2 kpl
Puukko	1 kpl

Ruuvitaltta	1 kpl
Ryppyrauta	1 kpl
Suorakulma	1 kpl
Niittauspihdit	1 kpl
Mitta	1 kpl

12 § Arkipyhäkorvaus

*Korvattavat
arkipyhät*

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

Soveltamisohje:

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

*Arkipyhä-
korvauksen
edellytykset*

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

*Luvaton
poissaolo*

Jos työntekijä on ollut luvattomasti poissa työtuntijärjestelmän mukaiseksi työpäiväksi sattuvana arkipyhänä, arkipyhäkorvausta ei makseta.

*Itsenäisyys-
päivä*

Mom. 3 Itsenäisyyspäivältä maksetaan arkipyhäkorvausta vastaava korvaus työntekijälle, jolla ei sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan ja

työkyvyttömyyden vuoksi ole oikeutta lain mukaiseen itsenäisyyspäivän palkkaan edellyttäen, että itsenäisyyspäivä sattuu työntekijän sairausajan palkkaan oikeuttavalle työkyvyttömyysajalle muuksi viikonpäiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi.

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

13 §

Muita korvauksia ja etuja

Mom. 1. Työntekijällä on oikeus saada vapaata työstä:

Oikeus vapaaseen

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

Vapaan antamiseen käytetään ensisijaisesti työajan tasaamisvapaata.

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

Kutsunta

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

Kutsuntapäivän korvaus maksetaan vain siltä päivältä, jona kutsuntatoimitus pidetään.

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

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

Reservin harjoitukset

Työnantaja saa vähentää maksettavan reserviläispalkan työtuntijärjes-

telmän mukaisten työpäivien osalta.

Sovellettamisohje:

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

*Teollisuuslii-
ton hallin-
toelimien
kokoukset*

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

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

Mom. 5. Edellä tässä pykälässä mainitut korvaukset suoritetaan työ-
ehtosopimuksen 5 §:n 5 momentin mukaisella työntekijän henkilö-
kohtaisella aikapalkalla.

Mom. 6. Joulukuun 1. päivää lähinnä seuraavan palkanmaksun yhtey-
dessä suoritetaan työntekijälle palvelusvuosilisää sen mukaan, kuinka
kauan hänen työsuhteensa on tätä edeltävän marraskuun loppuun men-
nessä yhdenjaksoisesti kestänyt.

Lisä määräytyy seuraavasti:

*Palvelus-
vuosilisä*

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

jossa

Lkk on edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaan oikeut-
tavien kuukausien lukumäärä

AP on työehtosopimuksen 5 §:n 5 momentin tarkoittama työnte-

kijän henkilökohtainen aikapalkka.

Soveltamisohje:

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

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

*Tarkastelu-
ajankohta*

Soveltamisohje:

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

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

*Työsuhteen
päätyessä*

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

4. Työnantaja ja työntekijä voivat vuosittain sopia, että työntekijän ansaitsema palvelusvuosilisä tai sen osa vaihdetaan vastaavaan va-

paaseen. Vapaa voidaan pitää palvelusvuosilisän tarkastusajankohdan jälkeen. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan ajankohdasta tai menettelytavasta, jota vapaan pitämisessä noudatetaan. Sopimus on tehtävä kirjallisesti. Pääluottamusmiehelle annetaan selvitys vaihtokäytännöistä.

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

*Maksuajan-
kohta*

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

Soveltamisohje:

Paikallisella sopimuksella tarkoitetaan työntekijöitä yleisesti koskevaa palvelusvuosilisän maksutapaa.

*Ammattitutkin-
topalkkio*

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

Ammattitutkinto	300 €
Erikoisammattitutkinto	400 €

Pöytäkirjamerkintä:

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

VI TYÖTURVALLISUUS

14 §

Työturvallisuus

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

*Työnantajan
ja työntekijän
velvollisuudet*

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

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

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

*Ilmoitus-
velvollisuus*

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

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

*Vaarallisesta
työstä pidät-
täytyminen*

Mom. 4. Mikäli asiantuntijalausuntojen, työtapaturma- ja ammattitautitilastojen tai muun vastaavan perusteen nojalla yhteisesti voidaan

*Henkilösuojainten
hankinta*

työstä todeta, että henkilönsuojainten käyttö olennaisesti parantaa työturvallisuus- tai terveysolosuhteita, työnantaja hankkii tällaisen suojaimen työpaikalle työntekijän käyttöön, vaikka sen antaminen työturvallisuuslain 15 tai 20 §:n mukaan ei olisi välttämätöntä.

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

Soveltamisohje:

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

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

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

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

Työterveys- huollon järjes- täminen

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

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

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

Suojapuku ja turvajalkineet

VII SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

15 §

Sairausaika, raskaus- vanhempain- ja tilapäinen hoitovapaa

A. Sairausajan palkka

Mom. 1. Ilmoitus työkyvyttömyydestä

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

Sairastumisesta ilmoittaminen

Soveltamisohje:

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

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

Ilmoituksen laiminlyönti

Mom. 2. Palkanmaksun edellytykset

Sairausajan palkka maksetaan seuraavin edellytyksin:

Sairausajan palkanmaksun edellytykset

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

Soveltamisohje:

1 Työkyvyttömyyden toteaminen

Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkärin tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella.

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

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

2 Yrityksen terveystalvelujen käytön ensisijaisuus

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

3 Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet

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

Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet selvitetään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

4 Sairauspoissaolojen hallinta ja työntekijän oma ilmoitus

Sairauspoissaolojen hallinta

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

Työntekijän oma ilmoitus lyhytaikaisista sairauspoissaoloista

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

Paikallisesti sovittavia asioita voivat olla muun muassa:

- sopimuksen tavoitteet*
- keitä sopimus koskee*
- kenelle ilmoitus tehdään*
- millä tavalla ilmoitetaan*
- miten ilmoitus kirjataan*
- kuinka toimitaan sairauden jatkuessa*
- mahdolliset rajoitukset hyväksyttävien poissaolojen määrään*
- työnantajan oikeus määrätä työntekijä (työterveys)lääkärin tarkastettavaksi*
- väärinkäytösten ennakointi ja mahdollisuus poiketa sairausajan palkan maksuperusteista ilmenneissä väärinkäytöstilanteissa*
- sopimuksen toteutumisen seuranta*
- sopimuksen kesto, irtisanomismahdollisuus.*

Mom. 3. Korvausajanjakson pituus

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

Sairausajan palkanmaksun perusteet

Työsuhde, joka ennen työkyvyttömyyden alkua on jatkunut yhtäjaksoisesti:

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

Sairausajan palkka maksetaan kunkin korvattavan työpäivän työtuntijärjestelmän mukaisilta säännöllisiltä työtunneilta.

Vähintään 6 kuukauden työsuhteet

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

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

Odotus- eli karenssipäivä Sairausajan palkka maksetaan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työntekijän työssä ollessa olisi ollut hänen työpäivänsä. Ensimmäinen poissaolopäivä on karenssipäivä. Sairauden aiheuttaman työkyvyttömyyden jatkuessa sairastumispäivän jälkeen vähintään kuusi (6) arkipäivää maksaa työnantaja palkan myös karenssipäivältä.

Karenssi ja tapaturma Jos työkyvyttömyys johtuu työtapaturmasta, maksetaan sairausajan palkka myös karenssipäivältä.

Alle 1 kuukauden työsuhde

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

Sairastuminen kesken työpäivän

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

Sairastuminen kesken työpäivän

Soveltamisohje:

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

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

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.

Saman sairauden uusiutuminen alle 30 päivän kuluessa

Soveltamisohje:

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

Onko kysymyksessä sama vaiko eri sairaus, ratkaistaan epäselvissä tapauksissa sairausvakuutuslain tulkintoja noudattaen.

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

Mom. 4. Sairausajan palkan epääminen

*Tahallisesti
aiheutettu
sairaus tai
tapaturma*

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

Soveltamisohje:

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

Tahallinen väärinkäyttö saattaa lisäksi johtaa työsopimuksen päättämiseen työsopimuslain säännösten perusteella.

Mom. 5. Sairausajan palkan maksuajankohta

*Sairausajan
palkan maksu*

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

Mom. 6. Sairausajan palkka ja lomautus

*Työkyvyttö-
myys ennen
lomautusilmo-
tusta*

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

*Lomautus-
ilmoituksen
jälkeen*

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

*Lomautuksen
päätyessä*

Lomautusajalta sairausajan palkkaa ei em. poikkeuksin makseta. Jos sairauden aiheuttama työkyvyttömyys alkaa lomautuksen aikana ja jatkuu lomautuksen jo päättyttyä, työnantajan sairausajan palkan maksumuuttamiseksi alkaa tämän pykälän mukaisesti siten, että lomautuksen

päättymisen jälkeen ensimmäinen työpäivä on alle 6 kuukauden työsuhteissa karenssipäivä, joka on myös sairausajan palkan maksamisaikajakson ensimmäinen päivä.

Mom. 7. Korvaava työ

Työntekijä ei välttämättä aina ole sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvytön. Työntekijälle saattaa olla mahdollista osoittaa jotakin muuta kuin hänen vakituista työtään, ns. korvaavaa työtä. Tämän alakohdan määräyksiä ja ohjeistusta on sovellettava myös silloin, kun alakohdan tarkoittamaa korvaavaa työtä kutsutaan toisella nimellä. Korvaavan työn pitää olla tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan työntekijän normaaleja työtehtäviä vastaavaa työtä tai joskus myös työntekijälle soveltuva 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.

Työkyvyttömyys ja korvaava työ

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

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

Mom. 8. Täydentävät määräykset

1) Ohjaaminen työehtosopimuksen määräysten oikeaan soveltamiseen

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

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

Sekä työnantaja- että työntekijäpuolen edun mukaista on sairauspoissaolojen saaminen mahdollisimman vähäiseksi. On suositeltavaa, että

paikalliset osapuolet yhdessä seuraavat työpaikan sairauspoissaolojen kehitystä ja tarvittaessa etsivät keinoja niiden vähentämiseksi.

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

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

2) Sairaukassa

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

3) Työpaikkakassa

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

Raskaus- ja vanhempainvapaa

Mom. 9. Raskaus- ja vanhempainvapaan palkka

Erityisraskaus-, raskaus-, vanhempainvapaa ja hoitovapaa määräytyvät työsopimus- ja sairausvakuutuslain mukaan.

Synnyttävälle vanhemmalle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään

kuusi kuukautta ennen laskettua aikaa, maksetaan yhdenjaksoisen raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta henkilökohtaisen aikapalkan mukaista palkkaa enintään 56 päivän pituisen kalenteriajanjakson työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä raskausvapaan alkamis-päivästä lukien.

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

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

Lapsen sairastuminen

Mom. 10. Sairaalan lapsen hoito

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

Alle 10-vuotiaan lapsen hoito

a) Selvitys lapsen sairastumisesta

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

b) Poissaoloon oikeutetut henkilöt

Poissaoloon oikeutettuja ovat vakituisesti lapsen kanssa samassa taloudessa asuvat

- lapsen biologiset vanhemmat

- lapsen ottovanhemmat tai
- muut lapsen huoltajat.

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

c) Poissaolo-oikeutta käyttävä henkilö

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

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

d) Poissaolon tarkoitus ja kesto

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

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

Pöytäkirjamerkintä:

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

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

e) Huoltajan ansiotyöedellytys

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

f) Molemmat huoltajat vuorotyössä

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

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

*Sama
työntäjä ja
vuorotyö*

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

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

*Lapsen sama
sairaus*

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

*Lapsi sairas-
tuu kesken
työpäivän*

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

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

*Vaikeasti
sairaana tai
vamman
lapsen hoito*

Vähennykset

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

Lain perusteella maksettavien korvausten vähentäminen

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

Soveltamisohje:

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

Korvaus työnantajalle

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

Soveltamisohje:

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

Itseaiheutettu päivärahan alentuminen

Jos päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei työntekijästä itseltään johtuvista syistä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä lain mukaan olisi ollut oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää sairausloman tai äitiys- ja isyysvapaan palkasta se päiväraha

tai sen osa, mikä työntekijän laiminlyönnin johdosta on jäänyt maksatta.

16 § Lääkärintarkastukset

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

*Lakisääteinen
lääkärintar-
kastus*

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

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

*Ansionmene-
tyksen korvaus*

Työnantaja maksaa myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista sekä tämän työehtosopimuksen 10 §:n mukaisen päivärahan silloin, kun työntekijä lähetetään edellä mainituissa säännöksissä tarkoitettuihin tarkastuksiin tai tutkimuksiin taikka määrätään näiden perusteella jälkitarkastukseen.

*Maksettavat
korvaukset*

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

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

*Muut kuin
lakisääteiset
lääkärintar-
kastukset
Välitön tarve
lääkärintar-
kastukselle*

a) Perusedellytykset

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

- 1 Kysymyksessä on oltava sairastumis- tai tapaturmatapaus, jossa

on välttämätöntä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen. Työntekijän on esitettävä lääkärintarkastuksesta työnantajan hyväksymä selvitys (esim. lääkärintodistus tai lääkäripalkkiokuitti) sekä työnantajan pyytäessä selvitys siitä, kuinka kauan lääkärintarkastus odotus- ja kohtuullisine matka-aikoineen kesti.

2. Muissa kuin kohdassa 1. tarkoitetuissa sairastumis- tai tapaturmapauksissa 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.

Ilmoitusvelvolisuus lääkäriin menosta

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 välttäen.

Lääkärintarkastuksen, sairausajan ja karenssipäivän yhtäaikaisuus

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 ansion menetystä korvata.

b) Erityisedellytykset

Ansion menetys korvataan:

1. Uusi tai uusiutuva sairaus

Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.

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

2. Aikaisemmin todettu sairaus

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

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

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

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

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

3. Laboratorio- ja röntgentutkimukset

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

4. Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

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

*Äkillinen ham-
massairaus*

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

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

*Korvauspe-
ruste*

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

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

17 §

Vakuutukset

Mom. 1. Työnantaja vakuuttaa murren ja tulipalon varalta työntekijäin vaatteet ja työkalut, joiden arvosta sovitaan paikallisesti. Työnantajan työkalut on vietävä niille varattuun paikkaan, jolloin niistä vastaa työnantaja. Työnantaja vastaa myös työntekijäin työkaluista, milloin ne on säilytetty työkalusuojaossa tai työhuoneella lukitussa tilassa. Muun rikoksen kuin murren kautta kadonneesta omaisuudesta ei työnantaja vastaa.

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

18 §

Vuosiloma

Mom. 1. Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain mukaan.

Mom. 2. Työssäolopäivien veroiset päivät

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

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

Vuosilomapalkan jaksottaminen

Soveltamisohje:

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työntekijöitä yleisesti koskevaa vuosilomapalkan maksutapaa.

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

Lomaraha

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

Lomarahan maksamisen ajankohta

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

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

Talvilomaan liittyvä lomaraha voidaan maksaa kokonaisuudessaan loman pitämisen jälkeen, silloin kun palkka talviloman jälkeiseltä en-

simmäiseltä työpäivältä maksetaan, tai olisi maksettu, ellei työntekijä olisi estynyt palaamasta työhön.

Soveltamisohje:

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

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työntekijöitä yleisesti koskevaa lomarahan maksutapaa.

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

*Työsuhteen
päätyessä*

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

Soveltamisohje:

Määräaikaisen työsuhteen päättymisen ei ole työntekijästä itsestään johtuva syy.

*Eläkkeelle
siirtyttyä*

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

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

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

- 1) Työntekijän vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskentaperusteena on keskituntiansio, joka saadaan siten, että lomanmää-

räytymisvuonna työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka, hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta, jaetaan vastaavien työtuntien lukumäärällä.

- 2) Työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus saadaan kertomalla hänen 1) kohdassa tarkoitettu keskituntiansionsa vuosilomalain 3 §:ssä tarkoitettujen lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä seuraavasta taulukosta ilmenevällä kertoimella:

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

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

3) Vuosilomapäiviä täydentävät lisävapaapäivät

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

VIII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

19 §

Ammattiyhdistysmaksut

Jos työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, työnantaja pidättää palkasta Teollisuusliitto ry:n jäsenmaksut ja tilittää ne palkanmaksukausittain liiton nimeämälle pankkitilille. Pidättäminen suoritetaan siten kuin liittojen välillä 7.3.2025 allekirjoitetussa jäsenmaksujen perinnän menettelytapoja koskevassa pöytäkirjassa on sovittu. Työntekijälle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

20 §

Ilmoitustaulujen käyttö

Työnantaja on velvollinen luovuttamaan työntekijöiden käyttöön il-

moitustaulun sijoitettuna paikallisesti sovittavaan paikkaan ja käytettäväksi työntekijöiden joko työpaikkakohtaisia taikka liiton ja paikallisen ammattiosaston ilmoituksia varten.

21 §

Luottamusmiehet

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

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

22 §

Kokoontuminen työpaikoilla

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

*Kokouksen
järjestäjä*

Kokousasiat

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

Sopiminen

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

Kokouspaikka

*Järjestäjän
vastuu*

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

*Ulkopuoliset
osanottajat*

4. Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

Aikaisemmin kokousten pitoon liittyviä työpaikkakohtaisia sopimuksia voidaan muuttaa vain yhteisesti sopimalla.

Soveltamisohje:

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

23 §

Koulutustoiminta

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

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

24 §

Lakkorajoitusmääräys

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

25 §

Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen

Mom. 1. Neuvotteluvollisuus

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

Pöytäkirjamerkintä:

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

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

Painostuskielto

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

Mom. 2. Paikallinen neuvottelujärjestys erimielisyyssasioissa

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

*Paikallinen
neuvottelujär-
jestys*

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

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

*Neuvottelujen
aloittaminen*

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

Mom. 3. Alistaminen liitoille

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

*Muistion
laadinta*

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

Asian palauttaminen

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

Pöytäkirjamerkintä:

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

*Liittojen
sovintoesitys*

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

lopullinen.

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

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

26 § Ulkopuolisen työvoiman käyttö

Mom.1. Alihankinta

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

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

Mom. 2. Vuokratyövoiman käyttö

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

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

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

*Paikallinen
sopiminen*

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

Mom. 3. Tiedottaminen henkilöstön edustajille

Työnantaja tiedottaa tuotanto- ja kunnossapitotöihin osallistuvasta ulkopuolisesta työvoimasta etukäteen pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle. Jos tämä ei ole työn kiireellisyyden tai muun sen kaltaisen syyn takia mahdollista, voidaan tiedottaminen tehdä näissä poikkeustilanteissa myös jälkikäteen viivytyksettä.

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

27 §

Paikallinen sopiminen

Tavoitteet

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

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

Toimintatapa

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

*Osapuolten
vastuu*

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

Paikallisen sopimisen neuvottelujärjestys

Mahdollisuus paikalliseen sopimiseen ilmenee kustakin työehtosopimusmääräyksestä (ks. myös työehtosopimuksen liite s. 222).

Paikallisen sopimisen osapuolina ovat, ellei asianomaisesta työehtosopimusmääräyksestä muuta johdu,

Osapuolet

- työntekijä ja esimies,
- luottamusmies ja työnantaja,
- pääluottamusmies ja työnantaja.
- paikallisen sopimisen työryhmä.

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

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

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

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

Sitovuus

Sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää.

Sopimuksen muoto

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

Sopimuksen kesto

Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

Paikallisen sopimisen valmiudet ja sopimusten seuranta

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

Työpaikan paikallisten sopimusten laatimista, kehittämistä ja seurantaa varten työpaikalla on työpaikan olosuhteisiin perehtynyt paikallisen sopimisen työryhmä. Työntekijöillä on oikeus valita työryhmään kaksi edustajaa, joista toinen on pääluottamusmies, jos sellainen on valittu. Työryhmän kokoonpano toimii pariteettiperiaatteella. Ryhmän toimikausi on kaksi vuotta kerrallaan luottamusmieskausien mukaisesti. Ryhmän jäsenillä on oikeus osallistua liittojen yhteisesti sopimaan paikallisen sopimisen koulutukseen.

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

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

IX TEOLLISUUSERISTYSTÄ KOSKEVA URAKKAHINNOITTELU

28 §

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

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

29 §

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

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

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

Urakkahinta sisältää palautettavien tarvikkeiden ja ylimääräisten osien kokoamisen yhteen paikkaan.

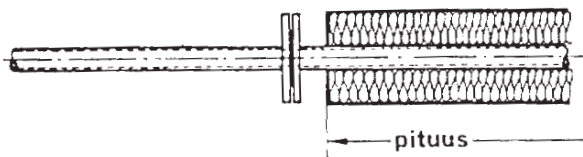
30 §

Urakan mittaamisperusteet

A. Neliöpinnat valmiin eristystyön päältä.

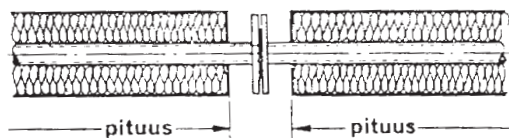
B. Putket keskiviivaa myöten seuraavasti:

B 1.



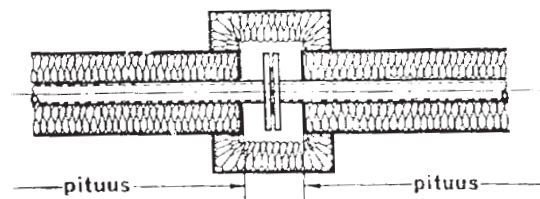
Eristetyn osan pituus, 1 pääte

B 2.



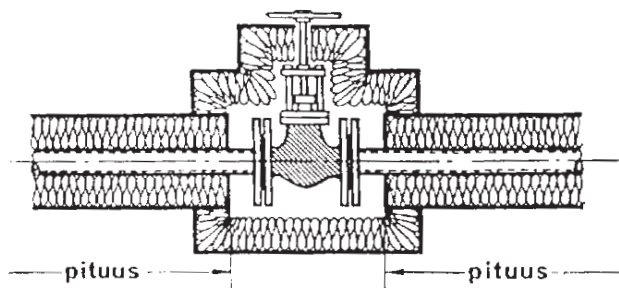
Eristettyjen osien pituudet, 2 päätettä

B 3.



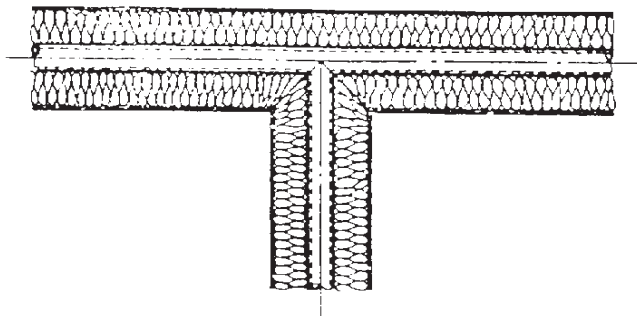
Eristettyjen osien pituudet, 2 päätä, 1 laippakotelo

B 4.



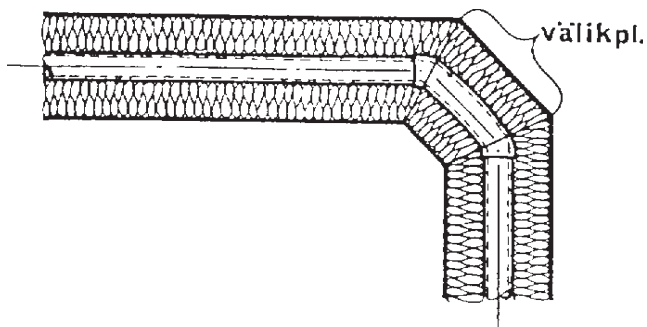
Eristettyjen osien pituudet, 2 päätä, 1 venttiilikotelo

B 5. Putkenkulma



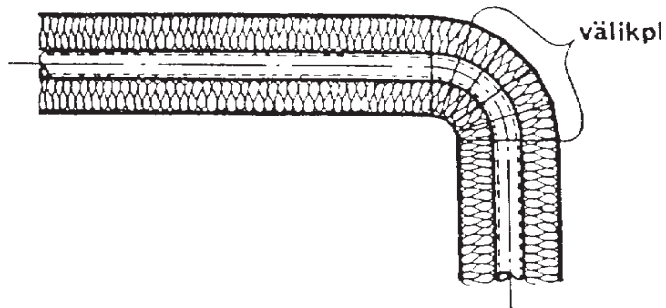
1 putkenkulma, pituus keskiviivaa myöten

B 6. Putkenkulma



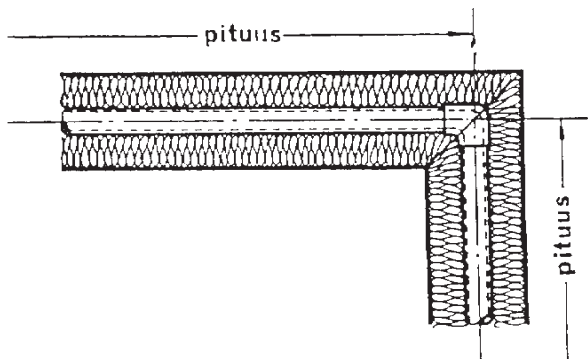
1 putkenkulma, 1 välikipi, pituus keskiviivaa myöten

B 7. Putkenkulma



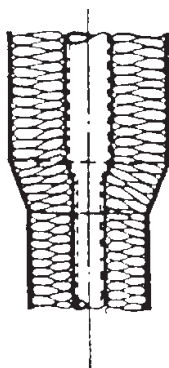
1 putkenkulma, 4 välikappaletta, pituus keskiviivaa myöten

B 8. T-kappale

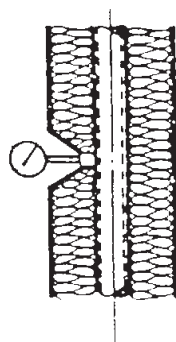


1 T-kappale, pituus keskiviivaa myöten

B 9.

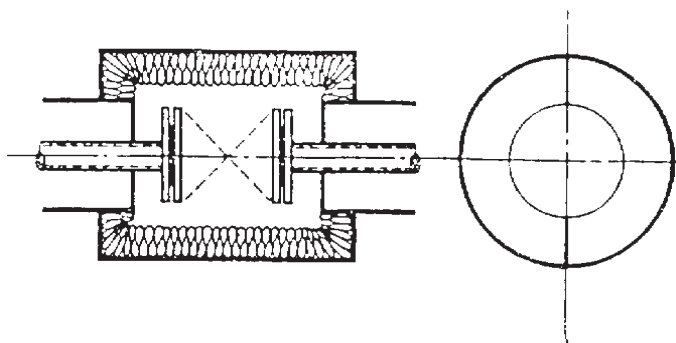


1 kartio



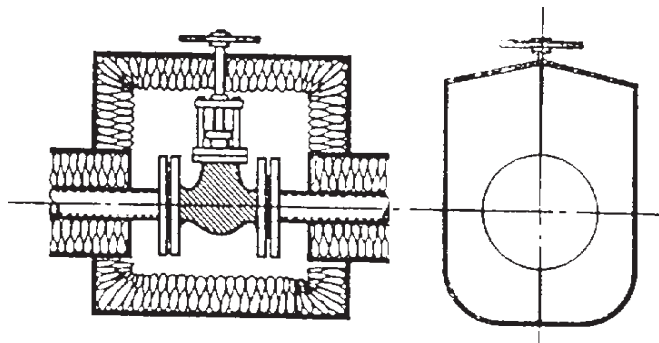
1,5 x taulukko C 1

B 10. Avattavat kotelot



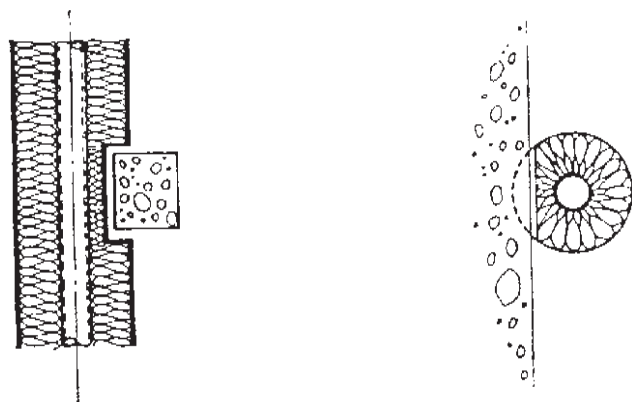
1 kotelo B 10

B 11.



1 kotelo B 11

B 14.



1 ohitus B 14

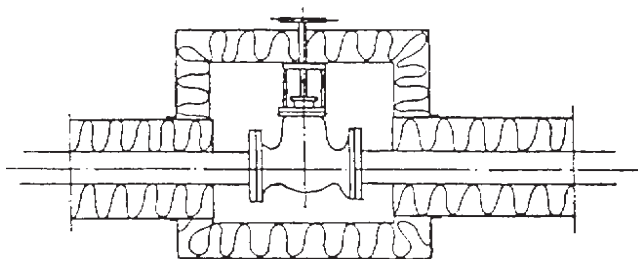
Maksuperusteena käytettävä eristyksen ulkohalkaisija lasketaan seuraavasti:

Putken ulkohalkaisija + 2 x määrätty eristysvahvuus + 5 mm.

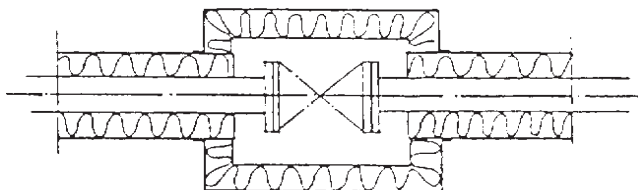
Kotelon halkaisija () lasketaan jakamalla kotelon kehä (ympärysmitta) piillä.

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

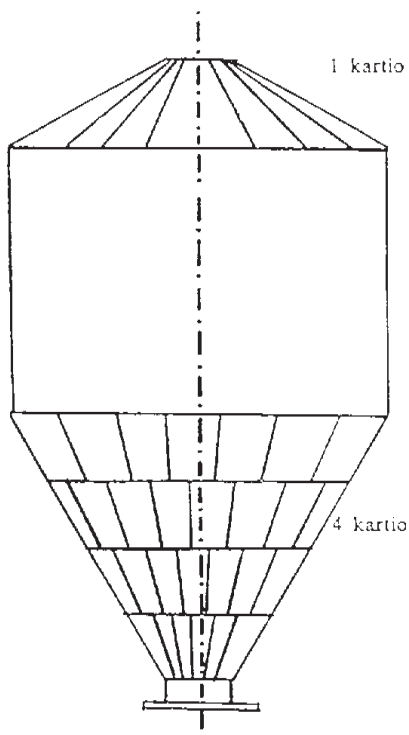
B 15. Venttiilikotelo



B 15. Laippakotelo



C 1. Kartiot laitteissa



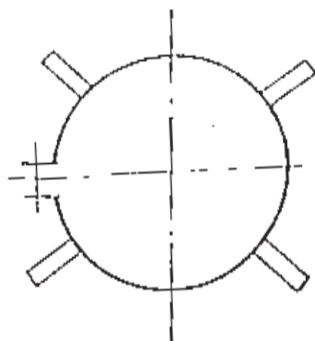
Neliöhinnat otetaan taulukosta sileäpelti I

Pyöreä pinta

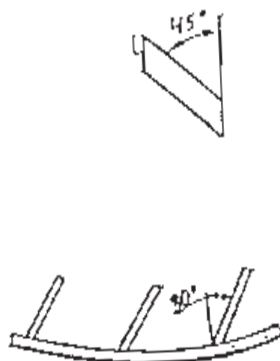
Vaippa

Pinta-alaporrastuksessa otetaan huomioon koko laitteen vaippapinta.

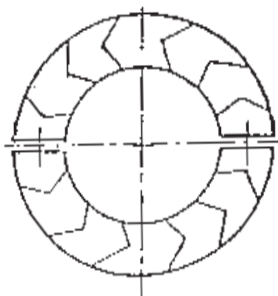
Kuva 1



Kuva 2



Kuva 3



Kuva 4



31 §

Urakkahinnoittelu käyttäen 11 §:n 2 mom. työkoneita

Teollisuuseristystyössä käytetään tässä pykälässä olevia yksikköhintoja sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.4.2025 tai lähinnä sen jälkeen. Sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.3.2026 ja 1.3.2027 tai lähinnä sen jälkeen, lukuja korotetaan allekirjoituspyytäkirjan mukaisesti ja uudet urakkahinnat löytyvät liittojen nettisivuilla olevasta, sähköisestä työehtosopimuksesta.

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

Ryhmä A Neliöpinnat

Sileä pelti I
Pyöreä

Villoitustyö snt/m2
Peltityö

pinta	snt/m2 mineraalivillalevy				mineraalivillamatto			
	Asennus	Teko						
Vaippa	snt/m ²	snt/m ²	30-59	60-89	90-140	30-59	60-89	90-120
alle 10 m ²	1162	624	353	375	387	529	566	580
alle 30 m ²	828	354	285	298	304	431	447	456
alle 50 m ²	648	277	228	240	249	342	360	369
alle 100 m ²	619	207	155	176	202	255	266	304
alle 150 m ²	576	190	151	159	174	227	240	262
yli 150 m ²	522	174	135	141	147	199	211	219
tasaseinä	436	146	135	141	143	199	211	219

	Asennus Teko		mineraali- villalevy		mineraali- villamatto			
	snt/m ²	snt/m ²	30- 59	60- 89	90- 120	30- 59	60- 89	90- 120
Kanava- pinta								
Näkyvät reunat, sikattu muut kantattu	671	285	279	292	304	341	355	373
Liuku- sauma (Brynzell)	750	321	279	292	304	341	355	373
Villoitus jäykistetylle pinnalle	-	-	492	516	542	492	516	542

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

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

Päätyjen ja kartioiden villoitustyöhinnat niiden oman pinta-alan mukaan.

Jos kanavapinta jäykistetään riistiinkanttauksella, korotetaan neliöhintoja 5 %.

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

Muotolevyt II

Pyöreä pinta	Villoitustyö snt/m2						
	Peltityö snt/m2	mineraalivillalevy			mineraalivillamatto		
Vaippa		30-59	60-89	90-140	30-59	60-89	90-120

Kanavapinta,
pellin pituus
<1500 934 279 291 304 341 355 373

Kanavapinta,
pellin pituus
1500 tai yli 778 208 220 229 341 355 373

Kattilapinta 580 208 220 229 341 355 373

Villoitus jäy-
kistetylle pin-
nalle - 493 517 542 493 517 542

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

Jos työ tehdään telineiltä, korotetaan hintoja 10 % sisältäen tavar-
an nostot maan tasalta telineille.

Pystysäiliöt

Pyöreä pinta	Villoitustyö snt/m2						
	Peltityö snt/m2	mineraalivillalevy			mineraalivillamatto		
Vaippa		30-59	60-89	90-140	30-59	60-89	90-120

alle 30 m² 848 284 297 304 432 447 456

alle 50 m² 664 228 241 249 342 360 370

alle 150 m² 542 152 159 173 227 241 263

alle 600 m² 428 124 135 140 190 200 207

yli 600 m² 393 124 135 140 190 200 207

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

Katot

Kaksinkertaisin saumoin

	Peltityö snt/m ²	Villoitustyö snt/m ² mineraalivillalevy		
Katon pinta ala		30-59	60-89	90-140
alle 10 m ²	4297	473	502	522
alle 30 m ²	3155	343	367	378
alle 50 m ²	2190	279	291	311
alle 100 m ²	1504	251	267	281
alle 150 m ²	1211	229	244	249
alle 300 m ²	959	198	205	207
yli 300 m ²	805	162	167	172

Esivalmistetun katon asennus profilisaumoin

	Peltityö snt/m ²	Villoitustyöt snt/m ² mineraalivillalevy		
Katon pinta-ala		30-59	60-89	90-140
alle 10 m ²	1982	521	555	576
alle 30 m ²	1303	376	404	420
alle 50 m ²	1018	309	320	338
alle 100 m ²	900	277	291	312
yli 100 m ²	844	252	268	273

Katon kiinnitys reunalistaan ja profilipäiden tulppaus kuuluu hintaan.

Jos jäykistepalkit katon päällä

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

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

	Peltityö snt/m2	Villoitustyöt snt/m2 mineraalivillalevy tai mineraalivillamatto		
Vaippa		30-59	60-89	90-120
alle 10 m2	1686	575	605	630
alle 30 m2	1105	415	445	459
alle 50 m2	870	335	353	373
alle 100 m2	768	305	319	338
alle 150 m2	716	277	292	302
yli 150 m2	627	241	247	252

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

B 2.

Ryhmä B. Suorat putket

Villoitus matolla

Kuutiopaino 135 kg/m³ saakka

Eristeen paksuus mm

Putken

Ns/ulko Ø 1 x mineraalikuitumatto
mm

	40	50	60	80	100	120
100/114	397	397	416	416	473	525
125/140	362	362	380	393	462	521
150/169	362	362	380	432	504	558
175/194	362	364	411	460	537	593
200/219	370	397	443	491	577	628
225/241	400	425	469	524	607	664
250/273	440	462	513	566	652	709
300/323	504	526	580	629	723	778
350/368	558	585	638	696	789	845
400/419	622	646	707	766	861	919
450/470	690	714	775	835	934	993
500/521	792	823	889	948	1055	1115
600/612	916	944	1020	1080	1193	1255
700/714	1055	1084	1164	1224	1348	1408
800/816	1194	1223	1312	1369	1502	1568
900/914	1330	1357	1454	1514	1651	1719
1000/1016	1471	1502	1604	1665	1808	1873

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

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

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

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

Eristyspaksuus mm

20-59	60-99	100-120
425	443	466

B 5.

Villoitus mineraalivillakourulla (snt/m)

Eristyspaksuus mm

NS/ulko Ø
mm

	20	30	40	50	60	80	100	120	140
15/17	133	133	133	133	133	133			
20/27	133	133	133	133	133	133			
25/32	133	133	133	133	133	133	141	172	
30/38	133	133	133	133	133	137	153	183	
40/48	133	133	133	133	133	150	164	194	
50/60		133	133	133	138	160	176	209	
65/76		133	133	145	153	172	190	222	
80/89		133	147	155	163	183	202	231	
100/114		150	163	167	177	196	220	249	
125/140		150	160	165	177	195	213	240	
150/169		160	171	179	194	208	230	253	284
175/194		171	180	194	204	222	246	272	300
200/219		178	194	202	212	236	257	289	320
250/273		204	212	227	240	268	293	327	362
300/323		228	242	255	272	299	331	364	404
350/368				285	300	332	366	400	445
400/419				321	335	370	405	441	486
500/521				416	439	474	506	551	614
600/612				491	511	551	586	632	706
700/714				580	606	642	683	736	816
800/816				670	699	740	782	836	937
900/914				770	790	837	880	941	1055
1000/1016				871	893	945	987	1055	1185

Hinnat ovat hintoja eristekerrosta kohti.

Kaksi- tai useampilävisteisestä kannakkeesta maksetaan lisähinta seuraavasti:

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

Valmiista kulmakourusta ei makseta erillistä kulman hintaa.

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

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

B2 ja B5

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

kiinteiltä telineiltä, hintoja korotetaan 5 %.

C 7.

Ryhmä C. Muotokappaleet

Kartiot laitteissa snt/kpl									
Ø mm	1100	1200	1300	1400	1500	1600	1700	1800	1900
0	3155	3432	3711	3987	4273	4553	4827	5109	5385
50	3295	3573	3852	4130	4409	4690	4971	5246	5528

2000	2100	2200	2300	2400	2500	2600	2700	2800	Ø mm
5665	5959	6274	6559	6846	7128	7414	7699	7981	0
5816	6132	6413	6697	6985	7271	7556	7839	8124	50

Ø yli 2850 mm

129 snt/50 mm

Kartiot tehdään osista pellin toinen reuna kantattuna.

C7

Hinnat sisältävät nostot maan tasalta asennuskohteeseen.

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

Jos työ tehdään kiinteiltä telineiltä, hintoja korotetaan 5 %.

Ryhmä C. Muotokappaleet

snt/yksikkö

Listan valmistus ja asennus sisältäen enintään 3 taivutusta	322/m
Valmiin listan asennus	196/m
Profilitiivisteen asennus	196/m
Aukko	198/kpl
Aukko sisältäen kauluksen teon	450/kpl
Läpiviennit profililevyyn koko 500 x 500 ja < 0,25 m2 (vertaa SFS 3978 mukainen kuva 27)	1575/kpl

työ sisältää kaulustuksen teon

Läpiviennit profililevyyn, suuremmat kuin edellä, korotus 163/0,1 m2

Miesluukku profililevyyn (vertaa SFS 3978 mukainen kuva 27)

Pohjan hinta kuten edellä läpiviennin hinta profililevyyn

Miesluukun valmistus halkaisijan ollessa max 1000 mm 4372/kpl

*Miesluukun asennus 1093/kpl

*Ohitus tai loveus laitteessa tai säiliössä 1738/kpl

*Ohitus, jatkuva suorassa putkessa 252/m

*Ohitus, käyrässä 252/välikpl

*Viisto-ohituksesta maksetaan taulukon F7 (valmiin asennus) hinnat kerrottuna 1,4:llä.

Ryhmä D. Hitsaustyöt

snt/yksikkö

Piikit, 6 kpl/m² 104/m²

Jos työ tehdään tyssähitsauskoneella, hinta kerrotaan 0,7:llä

Pinnan hionta, lisähinta 56/m2

Pystyputken eristeen tukivanne, valmistus (kuva 1 s. 101) 506/kpl

Edellinen kaksiosaisena, valmistus 684/kpl

Riippuraidoituksen tukivanteen asennus (kuva 2 s.101) 273/m

Riippuraidoituksen tukivanteen valmistus 68/m

Eristyksen tukivanne (sisävanteellinen), valmistus (kuva 3 s.102) 173/m

Valmistusjigi sisävanteelliselle tukivanteelle 955/kpl

Päällysteen tukivanteen asennus pystykannat 122/m

Päällysteen tukivanteen valmistus 34/m

Sinkilän kiinnitysrauta	166/m ²
-------------------------	--------------------

Ryhmä E. Muut työt

Alumiinisen ohkolevyn kiinnitys tasopinnalle	69/m ²
--	-------------------

Lasikuitunauhan ja teippinauhan kiinnitys säiliöiden vanteisiin (tarrakiinnitys)	14/jm
--	-------

Metalliverkon kiinnitys	149/m ²
-------------------------	--------------------

Betoni- tai vetometalliverkko	217/m ²
-------------------------------	--------------------

Pellin saumojen tiivistäminen kitillä	106/saumametri
liimanauhalla	80/saumametri

Alumiinisen ohkolevyn tai muovikelmun leikkaus ja kiinnitys

alle 200 mm	98/m
200 mm - 300 mm	120/m
301 mm - 400 mm	157/m
401 mm - 500 mm	212/m
501 mm - 642 mm	268/m

Urakkahintoihin sisältyy 15 % mineraalikulutisia ja 20 % aputyölisä

*; D; E

Hinnat sisältävät nostot maan tasalta asennuskohteeseen.

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

Jos työ tehdään kiinteiltä telineiltä, hintoja korotetaan 5 %.

F 4.

Peltipäällysteen asennus snt/m								
Putken								
NS/ulko Ø	20	30	40	50	60	70	80	90
15/17	200	200	200	200	200	200	200	200
20/27	200	200	200	200	200	200	200	200
25/32	200	200	200	200	200	200	200	200
30/38	200	200	200	200	200	200	200	214
40/48	200	200	200	200	209	213	213	215
50/60	200	200	200	209	213	213	214	222
65/76	200	200	200	213	213	213	220	231
80/89	200	200	209	213	213	215	226	233
100/114	200	209	213	213	218	230	233	247
125/140	194	194	196	204	211	219	227	236
150/169	194	197	207	211	222	229	242	248
175/194	200	208	212	224	234	244	251	257
200/219	211	217	227	236	246	252	264	272
225/241	219	224	236	247	253	264	272	280
250/273	230	242	249	257	269	275	285	299
300/323	254	265	273	281	296	313	325	344
350/368	273	286	299	319	333	346	362	380
400/419	310	327	340	357	370	387	403	414
450/470	349	364	380	396	411	455	466	476
500/521	407	424	466	487	497	514	526	545
600/612	503	521	535	556	571	586	606	621
700/714	587	608	622	669	688	706	728	745
800/816	707	730	746	775	792	812	831	857
900/914	811	829	854	917	935	956	984	921
1000/1016	960	987	1015	938	953	978	988	1018

Peltipäällysteen asennushinta saadaan taulukosta.

								Putken
100	120	140	160	180	200	220	240	NS/ulkoØ
200	224	247	269	288	306	330	363	15/17
212	233	250	271	290	309	340	372	20/27
216	233	252	273	293	313	342	376	25/32
220	239	256	276	298	315	352	381	30/38
226	243	263	280	300	320	365	397	40/48
231	249	269	289	308	334	373	406	50/60
239	256	275	297	314	357	388	424	65/76
244	264	280	300	321	365	399	433	80/89
256	275	297	313	351	385	423	452	100/114
246	264	280	305	341	370	403	461	125/140
255	274	293	333	364	396	452	476	150/169
271	285	325	353	385	412	469	500	175/194
280	302	340	370	403	461	487	521	200/219
289	328	359	388	446	466	502	535	225/241
323	353	382	412	468	497	529	561	250/273
360	390	450	476	505	536	569	571	300/323
395	454	474	508	541	575	577	607	350/368
461	487	521	547	585	645	616	654	400/419
494	526	559	591	654	625	662	699	450/470
561	593	651	691	668	707	742	816	500/521
668	704	744	785	748	830	868	920	600/612
774	811	855	848	895	937	976	1015	700/714
920	960	924	953	988	1068	1094	1139	800/816
937	976	1015	1075	1113	1158	1202	1246	900/914
1068	1094	1139	1181	1224	1266	1311	1360	1000/1016

F 6.

Putken päätteen asennus

Ø mm	200	300	400	500	600	700	800	900	1000
	98	104	123	159	177	211	228	246	

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

F 7.

T kpl. Y kpl, kartio, ohitus; asennus

Ø mm	300	400	500	600	700	800	900	1000
	224	291	358	445	514	581	652	722

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

F 8.

Kulman välikappaleen asennus

Ø mm	200	300	400	500	600	700	800	900	1000
0	134	134	165	195	240	281	320	357	398
50	141	154	176	212	260	301	337	376	416

Valmistuksen tekokerroin työmaalla tehtäessä on 3.

1100	1200	1300	Ø mm
276	290	305	

1100	1200	1300	Ø mm
792	859	931	

1100	1200	1300	Ø mm
436	487	542	0
460	519	568	50

F 9.

Laippakotelon asennus

Ø mm	300	400	500	600	700	800	900	1000
0	361	442	523	607	688	770	856	935
50	383	465	550	630	716	794	877	959

Kotelot 3:sta osasta + 15 %

” 4:stä osasta + 30 %

” 5:stä osasta + 45 %

Mikäli reiät tehdään asennuksen yhteydessä, maksetaan lisähintana 65 % taulukon perushinnasta.

Katkaisu sisältyy hintoihin.

Valmistuksen tekokerroin työmaalla tehtäessä on 5.

F 10.

Venttiilikotelot, sisältäen karareiän

Ø mm	300	400	500	600	700	800	900	1000
0	520	618	715	811	908	1007	1107	1203
50	551	651	746	845	946	1038	1140	1236

Kotelot 3:sta osasta + 15 %

” 4:stä osasta + 30 %

” 5:stä osasta + 50 %

Mikäli päätyreiät tehdään asennuksen yhteydessä, maksetaan lisähintana 65 % taulukon perushinnasta.

Katkaisu huomioitu hinnoissa.

Kotelot tehtynä lukittuvalla konesaumalla (pitsburger -sauma) 20 %:n korotus.

Valmistuksen tekokerroin työmaalla tehtäessä on 5.

1100	1200	1300	1400	1500	1600	1700	1800	1900	Ø mm
1018	1102	1181	1264	1347	1428	1512	1595	1675	0
1040	1124	1204	1292	1372	1453	1534	1615	1699	50

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

1100	1200	1300	1400	1500	1600	1700	1800	1900	Ø mm
1301	1399	1497	1597	1693	1787	1884	1983	2084	0
1335	1428	1528	1629	1724	1823	1919	2018	2113	50

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

F 11.

Zeppelin päädyn asennus snt/kpl

Ø mm	1000	1100	1200	1300	1400	1500	1600	1700	1800	1900
0	3109	3363	3621	3899	4191	4478	4794	5108	5476	6174
50	3203	3455	3720	3995	4294	4581	4903	5208	5762	6476

Yli 2850 mm 155 snt/50 mm

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

Hinnat sisältävät nostot maan tasalta asennuskohteeseen.

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

Jos työ tehdään kiinteiltä telineiltä, hintoja korotetaan 5 %.

2000	2100	2200	2300	2400	2500	2600	2700	2800	Ø mm
7365	7778	8574	9029	9914	10426	11402	11946	13008	0
7499	7916	8723	9185		10588	11569	12120	13189	50

G.

Jäähdytys- /Matalapaine-eristystyöt

Yleiset määräykset

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

G 1. Solukumieristys letkusta tai levystä asennettuna vesitiiviisti putkelle

Putken ulko Ø mm	Solukumieristysten paksuus, mm					
	6	10	13	19	25	32
0 - 36	174	174	174	227	227	227
37 - 54	174	174	174	227	227	244
55 -76	174	174	182	231	244	272
77 -114	210	223	235	284	309	338
115 - 146	284	297	309	359	384	412
147 - 178	329	342	354	412	437	466
179 -220	420	433	445	511	536	565
245	486	499	511	581	606	635
273	541	552	565	639	664	692
324	639	651	664	746	771	800
365	696	709	721	812	837	866
406	791	804	817	915	940	969
508	985	997	1010	1126	1150	1179

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

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

Suurempien putkien sekä säiliöiden eristyshinta määräytyy seuraavasti:

	mm	snt/m ²
- Eristysvahvuus	6-15	636
- Eristysvahvuus	15-32	740

G 2.

Solueristystä koskevat lisähinnoittelut

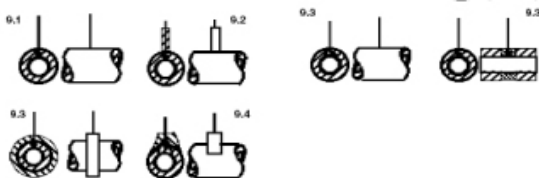
1. Kulma, mikäli se tehdään taivuttaen ilman leikkauksia, 1,00 jm.
2. Kulma, mikäli se tehdään letkua tai levyä leikkaamalla, 2,00 jm.
3. Haara, sisältää tarpeelliset leikkaukset 1,00 jm haaraputken mukaan
4. Mikäli 3. -kohdassa haaraputken koko on yli 70 mm, on kokonaishinta 475 snt
5. Mikäli 3. -kohdassa haaraputken koko on yli 115 mm, lisähinta 3. -kohdan lisäksi 318 snt.
6. Supistus (kartion teko) 279 snt
7. Putkipäätyjen eristys

	mm	snt./m2
- halkaisija	0-100	124
- halkaisija	101-250	188
- halkaisija	yli 250	252

8. Kuperien säiliöpäätyjen eristys; lisähinnat m2 -hintojen lisäksi:
 - 8.1 Kartiopäädyn teko yhdellä kartioleikkauksella 198 snt
 - 8.2 Kartiopäädyn teko keskeisillä kartioilla, kartiosektorilta 84 snt
 - 8.3 Kartiopäädyn teko epäkeskeisillä kartioilla, kartiosektorilta 198 snt
 Hinnoittelu edellyttää, että kuperat säiliöpäädty eristetään työnantajan ohjeiden mukaisesti.
 - 8.4 Pumpun eristys 2372 snt./kpl.

Kannakkeiden eristys

- 9.2 Kannakkeen heilurin eristäminen 150 mm:n pituuteen asti 62 snt
- 9.3 Eristeen leikkaus tai kovertaminen sekä kannakekohtaan liimattavat erilliset eristysuikaleet, yhteensä 62 snt
- 9.4 Mikäli 9.3 -kohdassa kannakkeen pidikeosa lävistää eristeen kahdesta kohdasta, pidikeosa myös eristetään, yhteensä 120 snt
- 9.5 Sankakannakkeet 789 snt./kpl.



Reiänteko muhvia (lämpömittaria tai vastaavaa) varten sekä muhvin eristys

	snt
- suora muhvi	120
- vino muhvi	242

Laippojen eristys

	Putken ulko Ø mm	snt/kpl
11.1	0-60	318
	61-100	398
	101-150	475
	151-200	591
	201-300	789
11.2	0-60	629
	61-100	789
	101-150	949
	151-200	1188
	201-300	1581
11.3	sisältyy metrihintoihin	

Venttiilien eristys

	Putken ulko Ø mm	snt/kpl
11.1	0-60	656
	61-100	811
	101-150	989
	151-200	1107
	201-300	1306
11.2	0-60	989
	61-100	1227
	101-150	1543
	151-200	1662
	201-300	1977
11.3	0-60	1306
	61-100	1616
	101-150	1977
	151-200	2213
	201-300	2607

11.1



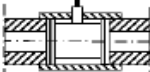
11.2



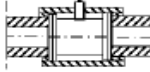
11.3



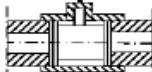
12.1



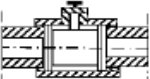
12.2



12.2



12.3



Solukumieristystä koskevat hinnoittelut edellyttävät,

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

Miesluukun eristys Ø mm

0 - 300 mm	1550 snt
301 - 500 mm	1938 snt

G 3.

Mineraalikourut, päällystettynä ohuella muovivilevyllä (genopac)

Putken	Mineraalivillakourujen paksuus, mm						
ulko Ø mm	20	30	40	50	60	80	100
0 - 36	219	219	219	219	252	305	354
37 - 54	223	223	223	255	305	329	380
55 - 76	239	239	268	314	314	359	433
77 - 114	255	297	329	346	363	420	486
115 - 146	289	334	359	392	420	466	499
147 - 178	363	380	408	433	466	503	573
179 - 220	450	462	486	499	507	619	651
245		495	511	511	585	651	730
273		532	590	590	630	730	742
324		643	668	668	742	808	829
365		689	751	751	812	841	911
406		766	821	821	841	915	997
508		899	952	952	969	1006	1072

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

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

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

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

Ilmastointialumiinifoliomaton kiinnitys Ba / Be

Kanavan ulkohalkaisija D	Mattoeristysten valmispaksuus, mm				
mm	20	30	40	50	60
100	305	318	326	400	424
125	314	326	334	408	433
160	322	334	342	416	441
200	363	375	400	474	515
250	404	416	437	507	585
315	470	486	511	598	651
400	594	611	635	734	791
500	647	668	709	817	849
630	726	746	804	923	961
800	821	845	903	1039	1080
1000	1080	1113	1192	1369	1426
1250	1332	1373	1472	1695	1765

Kulmista ja T -haaroista maksetaan 1 metrin lisähinta

– Kartioista maksetaan 0,5 metrin lisähinta

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

MENETELMÄKUVAUKSET

1 Peltiputkien asennus

Työsisältö

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

Varmistetaan sokin laatu.

Putken asennus ja kiristys - Tarvittaessa tehdään uusia
kiristysreikiä

Työvälineet

Vannekiristäjä
Ruuvitaltta suunnanvaihtajalla
Piikki
Sähköporakone
Lukkopihdit
Niittaaja

2 Peltikulman osien asennus (välikappaleet ja syvävedetyt osat)

Työsisältö

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

Työvälineet

Vannekiristäjä
Ruuvitaltta
Niittaaja
Villaveitsi
Sähköporakone

3 Koteloiden asennus

Venttiilikotelot ja laippakotelot

Työsisältö

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

Työvälineet

Rullamitta
Huopakynä
Peltisakset
Sähköporakone
Niittaaja
Ruuvitaltta
Harppi
Villaveitsi

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

Työsisältö

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

Työvälineet

Samat kuin koteloiden asennuksessa.

F taulukoissa mainitut hinnat perustuvat edellä olevaan menetelmäkuvaukseen.

X PELTIALAA KOSKEVA URAKKAHINNOITTELU

32 §

Mom. 1.

Rakennuspeltialan töissä käytetään tässä pykälässä olevia yksikköhintoja sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.4.2025 tai lähinnä sen jälkeen. Sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.3.2026 ja 1.3.2027 tai lähinnä sen jälkeen, lukuja korotetaan allekirjoituspöytäkirjan mukaisesti ja uudet urakkahinnat löytyvät liittojen nettisivuilla olevasta, sähköisistä työehtosopimuksesta.

Työt tehdään voimassa olevan RT-kortin määräysten sekä Työturvallisuuslain 738/02 mukaisesti.

Kohta 1

Peltikattojen perushinnat

Kokonaan käsityönä tehtävät kaksinkertaiset saumat	€/m ²	11,72
Kolmikulmarima	€/m ²	13,63
Nelikulmarima yksinkertaisella saumalla	€/m ²	16,42

A. Kattotyön perusmaksu koneellista saumausmenetelmää käyttäen

katot alle 100 m ²	€/m ²	7,54
katot alle 200 m ²	€/m ²	5,2
katot 200 m ² ja yli	€/m ²	4,04

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

Erityisen vaativat, kokonaan käsityönä tehtävät katot hinnoitellaan työkohtaisesti.

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

Hinnat edellyttävät, että saumat ja klammerit on valmistettu koneellisesti ja että tarveaineet on toimitettu katolle.

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

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

Koneella tehdyn rivin jatkaminen	€/kpl	5,68
Räminänauha tai lisäksiinnityksen teko massalla	€/m ²	0,36
Konekattorivin päättäminen ns. rotanhännillä	€/kpl	2,36

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

Mittaus suoritetaan käsin tehdystä saumasta tehtyyn saumaan.

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

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

Piipun pellityksen hinnoittelu

Ei satulaa, juurityö	€/kpl	76,52
Yksipuoleinen satula	€/kpl	88,29
Kakspuoleinen satula	€/kpl	100,06

Piipun vaipan pellitys	€/m ²	14,12
------------------------	------------------	-------

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

Kaksinkertaisilla saumoilla, €/kpl

- kahdelle riville tehtynä	93,4
- kolmelle riville tehtynä	101,86

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

Kaksinkertaisilla saumoilla, €/kpl

- kahdelle riville tehtynä	98,88
- kolmelle riville tehtynä	108,3

5-kulmaisen paloluukun hinta sovitaan työkohtaisesti.

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

WC-ilmatorvi	€/kpl	16,51
WC-ilmatorven juuri tehtynä kahdelle riville	€/kpl	24,25
WC-ilmatorvet, verstaalla tehtynä, ilman kiinnitystä	€/kpl	5,6
Ullakon alipaineventtiili, hatulla varustettuna		
(juurikappaleen teko + asennus ja venttiilin asennus)	€/kpl	24,75
Katolle tulevan keskusantennin juuri	€/kpl	15,98

Juurikartio saumaamalla neljästä kappaleesta halkaisijaltaan = 200 mm (esim. keskusantennin putkeen)

€/kpl 67,92

Kohta 1 B

Peltikattojen perushintoihin kohtaan 1A tulevat korotukset.

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

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

Vanhojen kattojen uusimisen yhteydessä savupiipuissa tai harja-aidassa ilmenevistä ns. piipunkruunuista maksetaan, jos kruunussa

on vähintään kaksi hammasta ja jalka 15 %:n korotus piippujen perushintaan.

Kuparista tehtynä 25 %:n korotus

Alumiinista tehtynä 20 %:n korotus

Maalipinnoitetusta levystä 10 %:n korotus (paikkamaalaus sisältyy hintaan).

Kohta 1 C

Lisähinnat peltikatolta

Rypyillä pystyyn taitetut rivit (ei koske piippuja)	€/kpl	0,83
--	-------	------

Jos ns. pulpettimallisilla katoilla vaaditaan yläkatto tehtäväksi ennen pystyosaa ja rivit joudutaan nostamaan ylös, maksetaan tästä haitasta	€/jm	2,94
---	------	------

Lamellitalojen (eri tasossa olevat harjat) päätylistan ja seinänvieruspeltien yhdistämiset molemmille lappeille tehtynä	€/kpl	64,37
---	-------	-------

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

Uuden katteen tai uusien osien yhdistäminen vanhaan peltiin	€/jm	5,3
---	------	-----

Peltikaton sisäjiiri, kuva n:o 8	€/jm	7,3
----------------------------------	------	-----

Ulkojiiri, kuva n:o 1		5,06
-----------------------	--	------

Jalkarännistä puurimalla tai koukulla, kuva n:o 9	€/jm	16,13
---	------	-------

Hinnat vanhoissa taloissa

Vanhojen peltikattojen purkaminen	€/m ²	1,87
-----------------------------------	------------------	------

Sama saumojen ollessa kaksinkertaiset	€/m ²	2,47
---------------------------------------	------------------	------

Hintaan sisältyy myös irrotettujen peltien kuljetus pihalle kasaan.

Vanhoilla katoilla on työn keskeytyessä katto aina huolellisesti peitettävä.

Väliaikainen suojaaminen peitteellä	€/m ²	1,06
-------------------------------------	------------------	------

Kohta 2

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

Seinänvierukset, harja-aidat, sisäjiirit, jalkarännit ym. siihen verrattavat työt	€/m ²	7,88
---	------------------	------

Jalkarännit kaksinkertaisilla saumoilla puurimalla tai koukulla	€/jm	13,77
---	------	-------

Tiilien päälle tehtävän tassun loveaminen	€/jm	1,7
---	------	-----

Tehtaässä piipunjuuret, seinänvierukset, harja-aidat, sisäjiirit, jalkarännit ym. niihin verrattavat työt alle 50 cm leveästä pellistä, se mitataan 50 cm:n levyisiksi.

Näillä katoilla suoritettavista listatöistä maksetaan listatöiden hinnoittelun mukaan listoja neliöimättä.

60 m² tai sitä suuremmilta yhtenäisiltä verhottavilta katonosilta maksetaan peltikattotyön perushintojen mukaan. (urakkahinnoittelu, kohta 1)

Piipun juuren ja vaipan pellitys ilman sadekatosta 4 m ² ja alle	€/kpl	76,52
Piipun juuren ja vaipan pellitys ilman sadekatosta 4 m ² ja alle, juuren takareuna tiivistelelystä tehtynä	€/kpl	94,18
4 m ² suuremmista piipuista maksetaan tämän ylittävältä neliöltä, kohta 1, kokonaan		

kaksinkertaiset saumat mukaan €/m².

Paloluukku kaksinkertaisilla saumoilla		
kansineen	€/kpl	76,52
WC-ilmatorvi	€/kpl	21,2

Kohta 3

Listatöiden perushinnat

Esim. Peruslistan valmistus, leikkaus + neljä kanttausta, kuva n:o 12	€/jm	0,83
--	------	------

Listan kiinnitys. Mitoitus kuuluu kiinnityshintaan.

a) klammereilla tai vastaavilla jatkosaumoin (klammerien teko kuuluu kiinnitykseen)	€/jm	3,42
--	------	------

b) ikkunalista; ainoastaan takareunasta ruuvaten jatkosaumoin, kuva n:o 12	€/jm,	2
---	-------	---

c) ikkunalista; ainoastaan takareunasta ruuvaten kuva nro 12	€/jm	1,65
---	------	------

d) reunalista molemmin puolin ruuvaten jatkosaumoin, kuva 22	€/jm	2,47
---	------	------

reunalista molemmin puolin ruuvaten, kuva 22	€/jm	1,89
--	------	------

e)listan kiinnitys ruuveilla proppaamalla jatkosaumoin	€/jm	2,23
---	------	------

listan kiinnitys ruuveilla proppaamalla	€/jm	2
---	------	---

f) kiinnitys edestä ja takaa, kiinnikkeet kahdessa rivissä	€/jm	1,76
---	------	------

jatkosaumoin	€/jm	2
--------------	------	---

Kerroslista ikkunalinjassa, valmistus ja kiinnitys	€/jm	3,76
---	------	------

Listatöiden perushintoihin tulevat korotukset

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

Alumiinista tehtynä 20 %:n korotus

Kohta 3 A

Listatöiden lisähinnat

Lista puhtaaksi muuratuilla seinillä klammerikiinnikkein	€/jm	0,58
---	------	------

Lisähinta, kun ikkunalistoja sisäkautta asennettaessa ikkunat ovat paikoillaan. Sisältää ikkunoiden avauksen	€/m2.	0,71
--	-------	------

Leveyslisät listatöille

Listan leveyden ollessa		
40 - 60 cm	€/jm	0,47
61 - 80 cm	€/jm	0,94
81 -100 cm	€/jm	1,41

Listan kulmasta, kuva n:o 13	€/kpl	1,76
------------------------------	-------	------

Kantatun ja nekatun ikkunapellin päästä, kuva n:o 14	€/kpl	0,58
---	-------	------

Rappauskantti ikkunapellin päihin, päästä, kuva n:o 15	€/kpl	0,36
---	-------	------

Vanhojen listojen poisto	€/jm	2,22
--------------------------	------	------

Listan, jonka takareunassa on rappauskantti, kiinnitys	€/jm	0,36
---	------	------

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

Lista alusrimsulla mitataan kahdeksi eri listaksi.

Kohta 4

Kourutöiden perushinnat valmistus ja asennus

(sisältää paikkamaalauksen)

Suora kaksinkertainen, kuva n:o 17	€/jm	15,66
------------------------------------	------	-------

Kaareva kaksinkertainen	€/jm	26,49
-------------------------	------	-------

Yksinkertainen kouru, koukkujen varassa etulistalla tai raudalla	€/jm	10
--	------	----

Yksinkertainen kouru, joka saumataan molemmin puolin kaksinkertaisilla saumoilla kattoon	€/jm	12,6
--	------	------

Rullalevystä työnnettävällä rullatyökalulla valmistettu kouru	€/jm	7,3
---	------	-----

Rullatyökalulla tehty kouru etulistalla tai raudalla, kuva 23	€/jm	8,83
---	------	------

Yksinkertainen kouru koukkujen varassa etusivun peittävällä suoralla listalla ja eturaudalla	€/jm	12,71
--	------	-------

Sama kuin edellä, tukirauta myös alareunassa	€/jm	14,71
--	------	-------

Valmiin kourun asennus koukkujen varaan, leveys enintään 150 mm sisältäen koukkujen asennuksen	€/jm	3,76
--	------	------

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

Kuparista tehtynä 25 %:n korotus

Alumiinista tehtynä 20 %:n korotus

Kohta 4 A

Kourutöihin tulevat lisähinnat

Kourun päästä, kuva n:o 19, ja syöksytorven lähtökappaleesta, kuva n:o 17	€/kpl.	4,59
Kourun kulmasta, kuva n:o 20	€/kpl	10,25
Syöksytorven vinosta lähtökappaleesta kouruun, kuva n:o 17	€/kpl	6,83
Rakennusliikkeen vaatiessa katon tehtäväksi ennen kourun valmistumista, kun alapää joudutaan nostamaan ylös kourun teon ajaksi, maksetaan tästä haitasta lisähintana	€/jm	1,53
Kourun koukkujen kiinnitys	€/jm	0,71
Kourun etusivun peittävän sileästä pellistä tehdyn pystylistan leikkuuleveyden ollessa 31-62 cm, kuva n:o 21	€/jm	1,65

Kohta 5

Syöksytorvien kiinnitykset

Pyöreän syöksytorven kiinnitys	€/jm	3,42
Kantillisen syöksytorven kiinnitys	€/jm	3,42
Suppiloiden, polvien ja ulosheittäjän kiinnitys	€/kpl	2,59

Kohta 6

Eri sopimuksella tehtävät työt

Erikoisrakenteiset ulosheittäjät

Poimutetun etulistan teko

Katolla esiintyvät ns. valoaukot

Räystäällä tai räystäään alapuolella olevat ulokkeet (erkkerit)

Myöhemmin tehtävät WC-ilmatorvet

Katolla esiintyvät vaikeat lisämaksutyöt

Kantillisen suppilon teko

Kourun pellin jatkaminen leveyssuuntaan

Suorien kaistojen teko ja kiinnitys

50° jyrkemmät konesaumakatot

Kattoturvalaitteiden asennukset

Kohta 7

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

Tiilikaton purkamisesta pellityskuntoon huolehtii työnantaja.

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

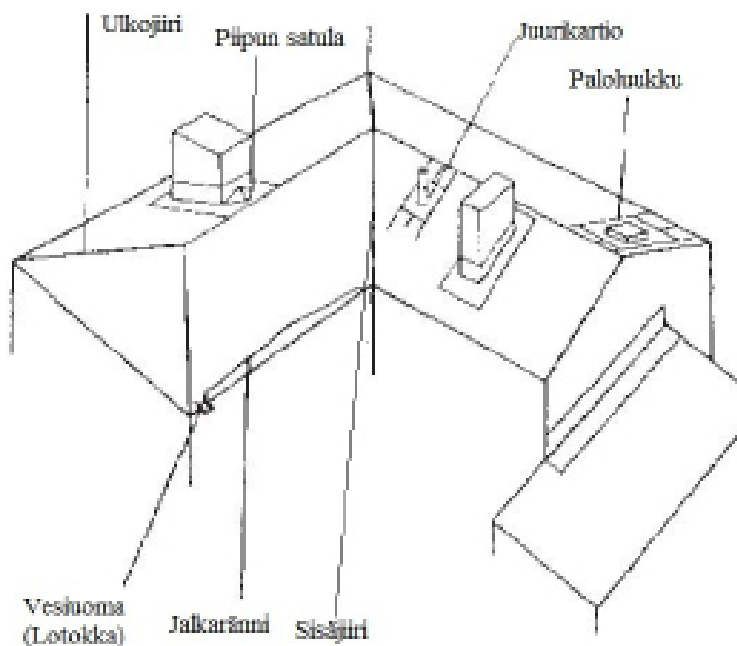
Tehtäessä työaukko jälkityönä työ tehdään aikapalkalla.

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

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

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

Työntekijät noudattavat työtehtävissään työpaikalla noudatettavaa laatuja järjestelmää.



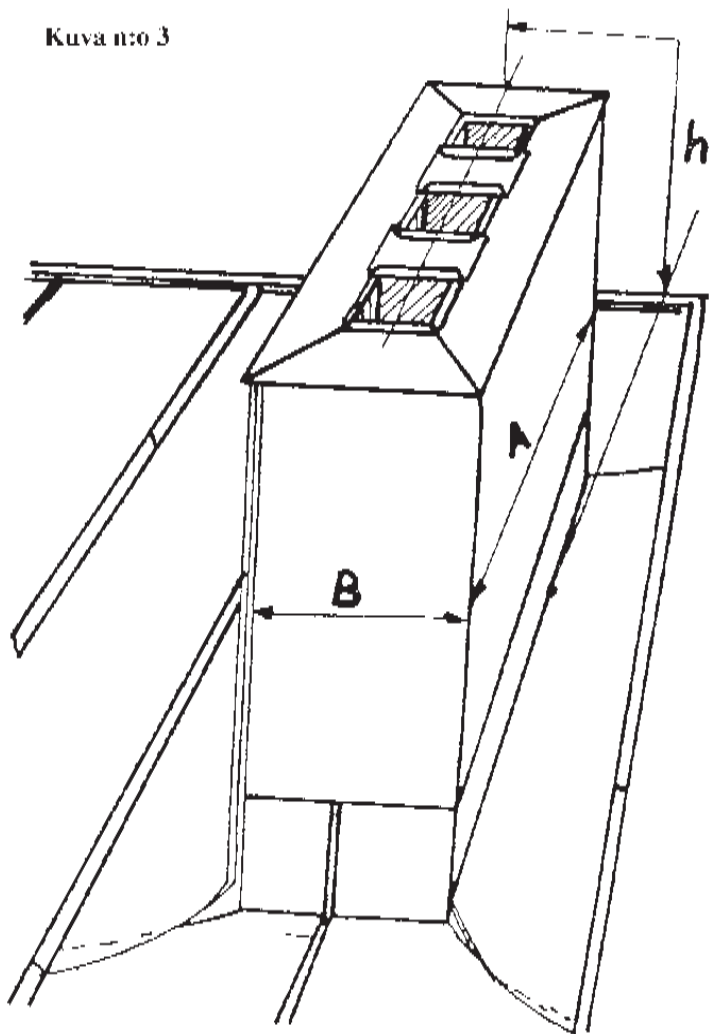
Kuva n:o 1

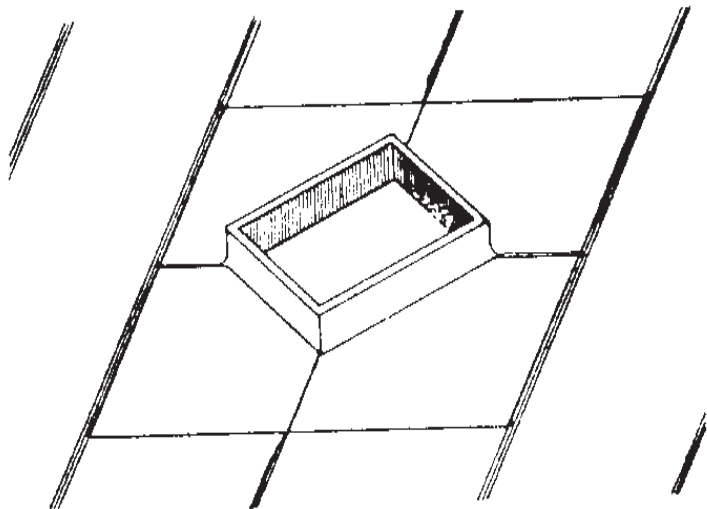


Rivipelti

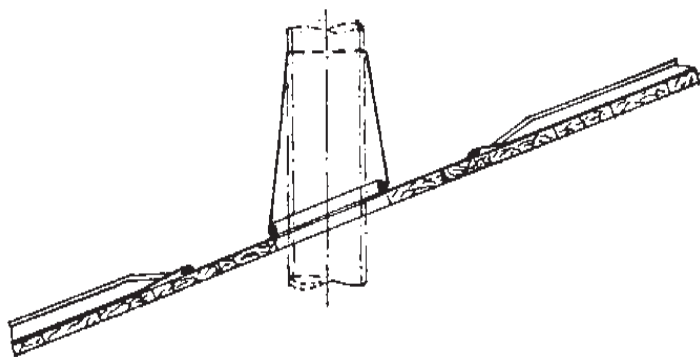
Kuva n:o 2

Kuva n:o 3





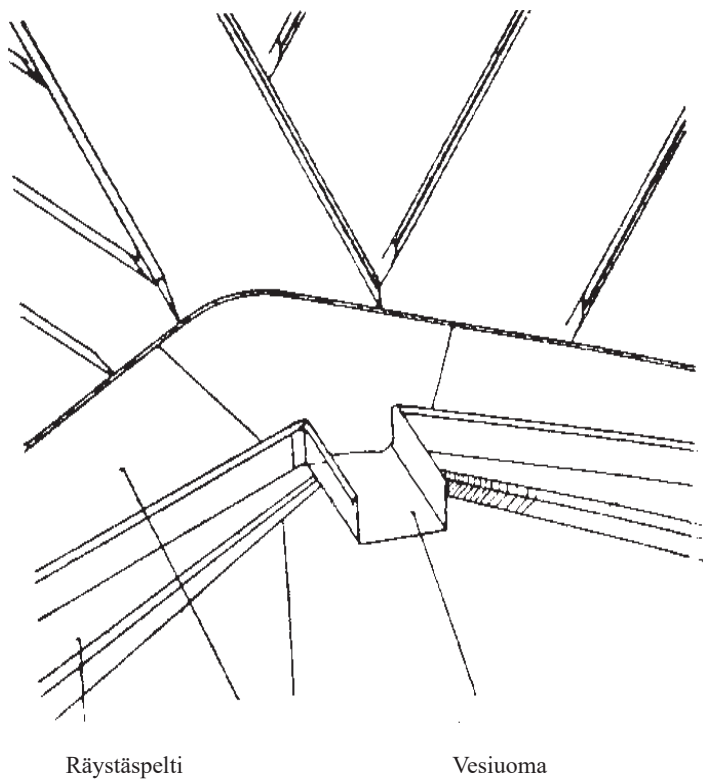
Kuva n:o 4



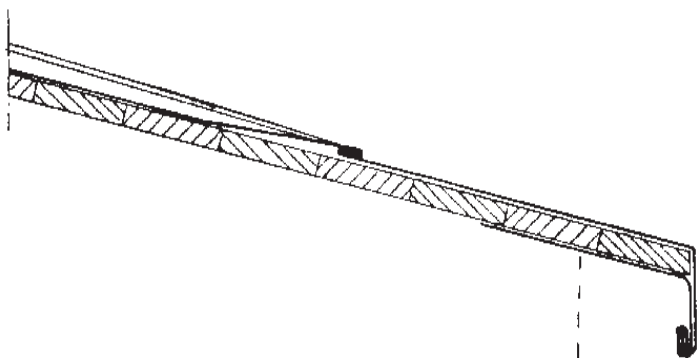
Kuva n:o 5

Sisäjiiri

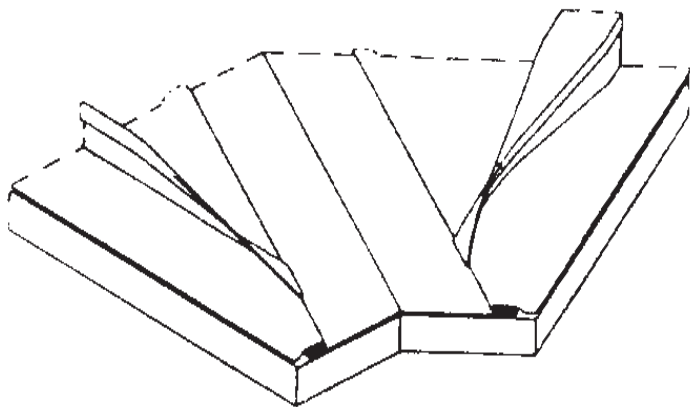
Rivipelti



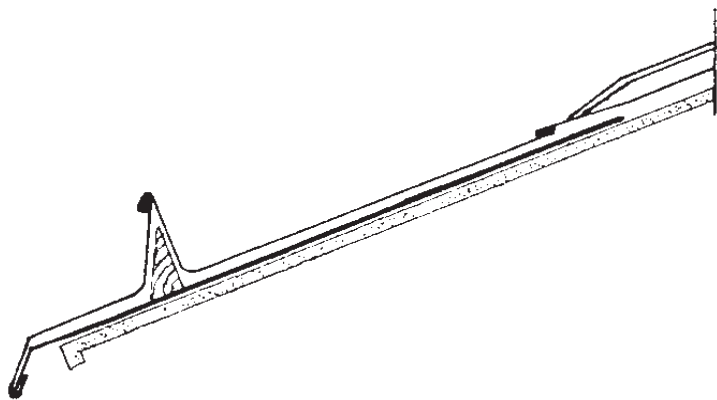
Kuva n:o 6



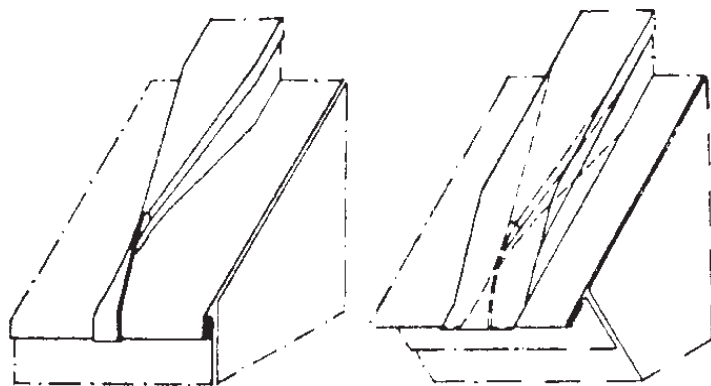
Kuva n:o 7



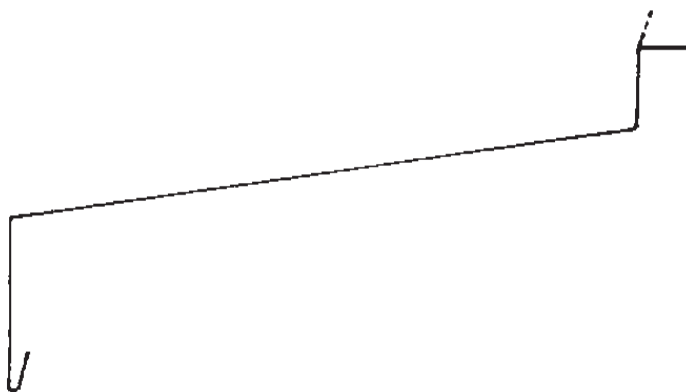
Kuva n:o 8



Kuva n:o 9



Kuva n:o 11



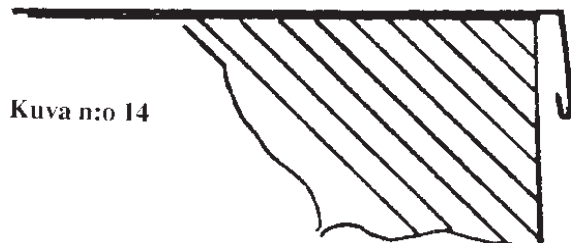
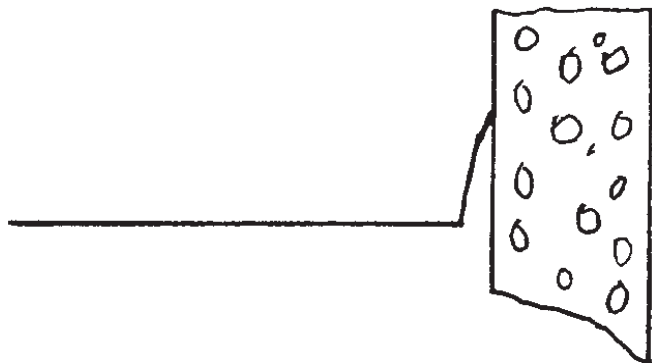
Kuva n:o 12



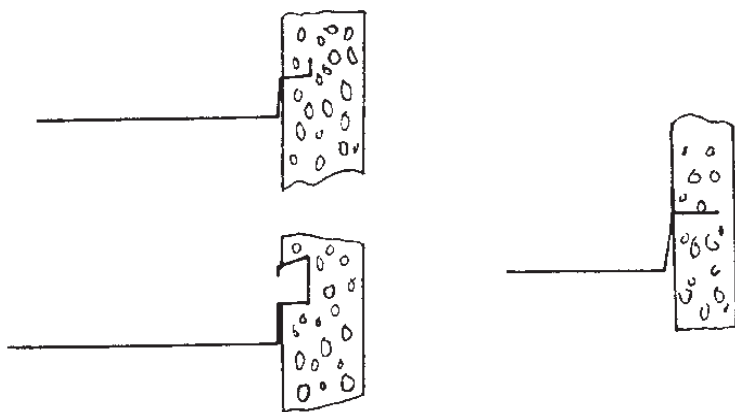
Listan kulmia 4 kpl

Kulmat saumattu

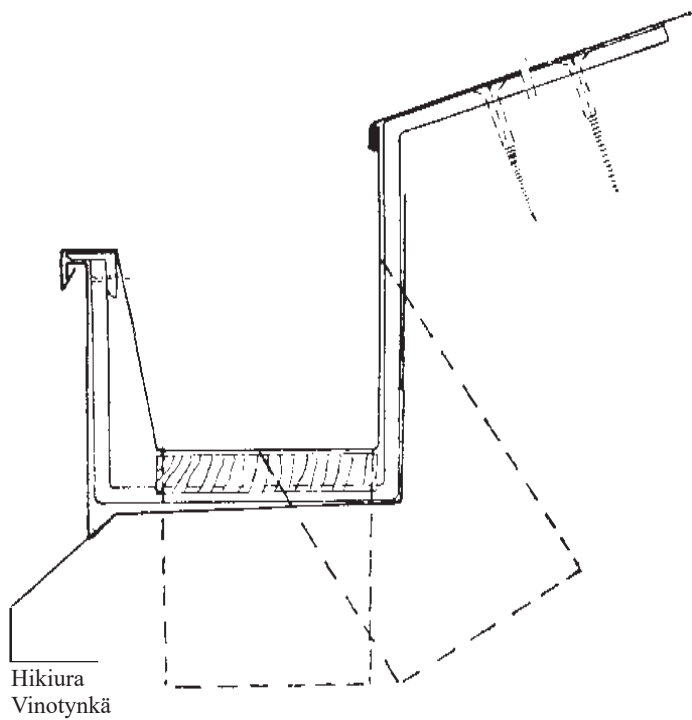
Kuva n:o 13



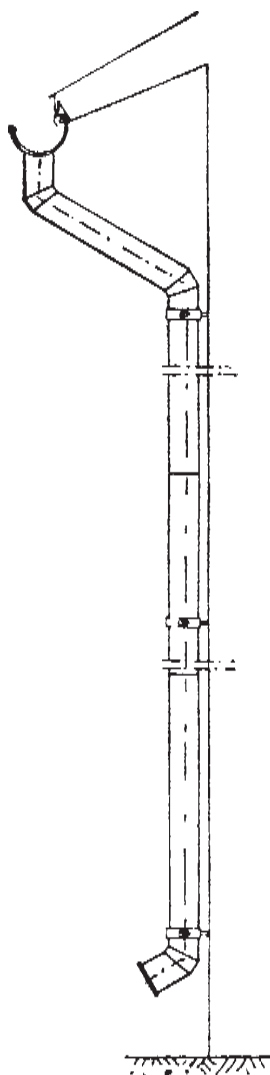
Kuva n:o 14



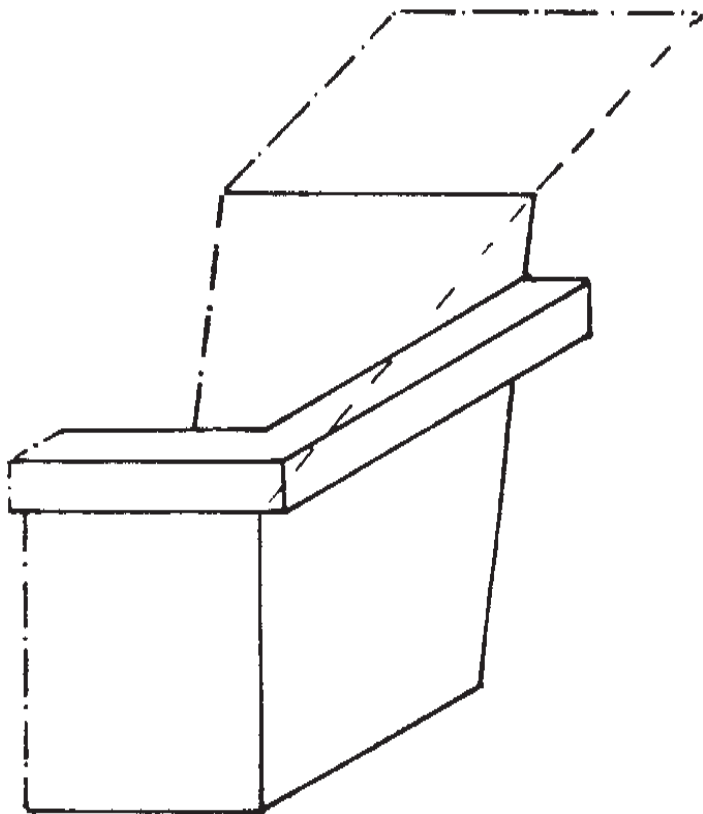
Kuva n:o 15



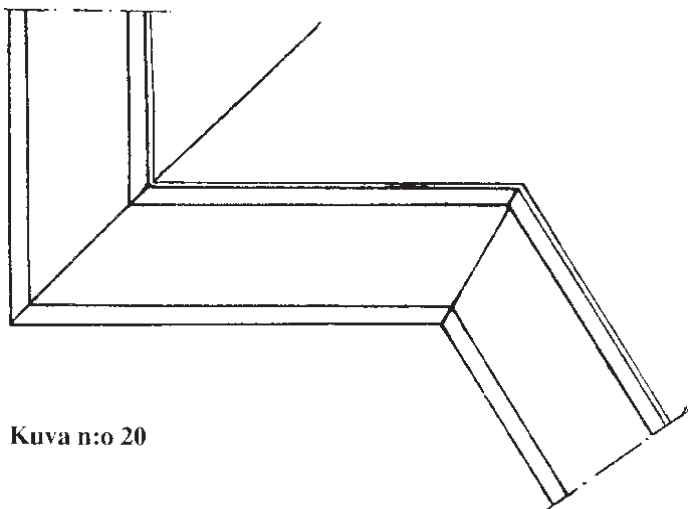
Kuva n:o 17



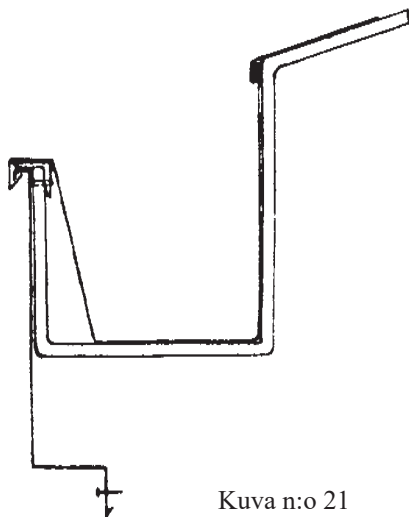
Kuva n:o 18



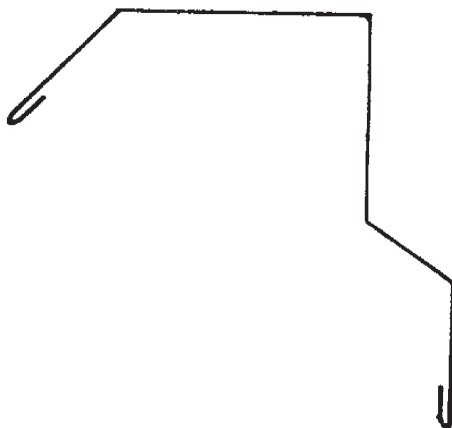
Kuva n:o 19



Kuva n:o 20

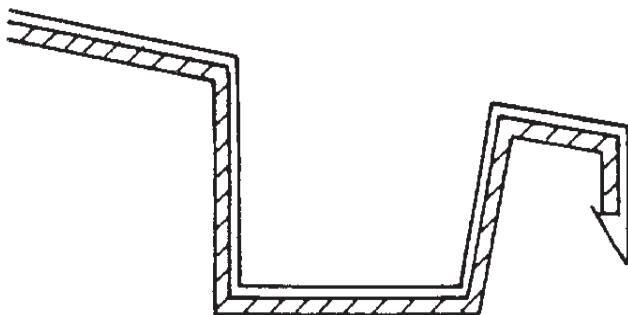


Kuva n:o 21



Kuva n:o 22

REUNALISTA



Kuva n:o 23

RULLATYÖKALULLA
VALMISTETTAVA KOURU
KULMARAUDALLA JA
ETULISTALLA

XI POIMULEVYTÖIDEN JA NIIDEN YHTEYDESSÄ TEHTÄVIEN ÄÄNI- JA LÄMPÖERISTETÖIDEN URAKKAHINNOITTELU

33 §

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

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

Työt tehdään voimassa olevan RT-kortin määräysten mukaisesti.

KATOT

Kantavan poimulevyn asennus

Profilin korkeus yli	120 mm	117 snt/m ²
” ”	75 mm ja yli	75 snt/m ²
” ”	alle 75 mm	66 snt/m ²

Kiinnikkeet:

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

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

1,5 - 2,5 mm	13 snt/kpl
2,6 - 5,0 mm	17 snt/kpl
5,1 - 7,5 mm	21 snt/kpl
7,6 - 10,0 mm	24 snt/kpl
yli 10,0 mm	eri sopimuksella

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

saumat teipaten	30 snt/m ²
ilman teippausta	15 snt/m ²

Kattovillan asennus

villan paksuus enintään 50 mm per eristyskerros	49 snt/m ²
paksuuslisä 3 %/cm jokaiselta 5 cm ylittävältä cm:ltä	

Kiinnikkeet:

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

SEINÄLEVYTYÖT

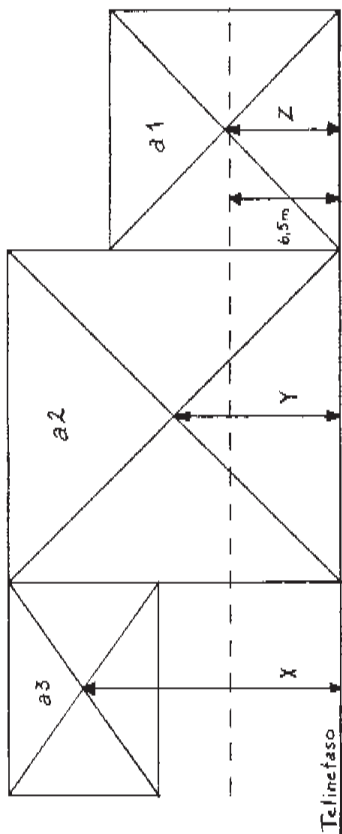
Seinälevyn asennus:

Profilin korkeus	100 mm ja yli	252 snt/m ²
” ”	alle 100 mm	231 snt/ m ²
Seinälevyn asennustyöhön ei liity muita työvaiheita		
(pelkkä seinälevy)		252 snt/m ²
Kasetin asennus		167 snt/m ²
Orsien asennus kiinnikkeillä		
Kevytorsien asennus, paino enintään 15 kg/jm,		
ei koske seinä- ja kattorakenteeseen liittyviä välistöjä		167 snt/jm

Korkeuslisä:

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

KORKEUSLISÄN LASKEMINEN



alue a1 tehdään perushinnalla, ei korkeuslisää

alue a2 korkeuslisä % = $0.5 \times Y$

alue a3 korkeuslisä % = $0.5 \times X$

Kiinnikkeet:

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

kierteistävä ruuvi, teräsaluista

< 1,5 mm	13 snt/kpl
1,6 - 2,5 mm	19 snt/kpl
2,6 - 5,0 mm	23 snt/kpl
5,1 - 7,5 mm	31 snt/kpl
7,6 - 10,0 mm	36 snt/kpl
> 10,0 mm eri sopimuksella	

Villan asennus per eristyskerros (pehmeävilla)

ilman kiinnikkeitä	56 snt/m ²
jäykkä eristys T-listojen varaan sisäpintaa teippaamatta	90 snt/m ²

Kiinnikkeet:

knipping tai pop-niitti	13 snt/kpl
tuulisuojavilla	58 snt/m ²
tuulisuojavilla, lujalevy paksuus 3 mm	66 snt/m ²

SEINÄ- JA KATTOTYÖN YHTEYDESSÄ TEHTÄVÄT TYÖT

Villan leikkaus	25 snt/jm
Poimulevyn leikkaus, katkaisu ja halkaisu, alle 55 mm	117 snt/jm
Poimulevynkatkaisu yli 55 mm	174 snt/jm
Aukon teko leikkaamalla, peltiin (yksi pelti)	
leikkauspituus enintään 50 cm (perushinta)	293 snt/kpl

Sivusaumojen tiivistys

saumanauhalla	12 snt/jm
pursotteella	17 snt/jm

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

Listan asennushinnat poimulevytöiden yhteydessä

Listan leikkauslevy alle 300 mm	99	snt/jm
” alle 600 mm	145	snt/jm
” alle 900 mm	204	snt/jm
” yli 900 mm	263	snt/jm

Kiinnikkeet maksetaan asennustavan mukaan.

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

Pienen työn lisä

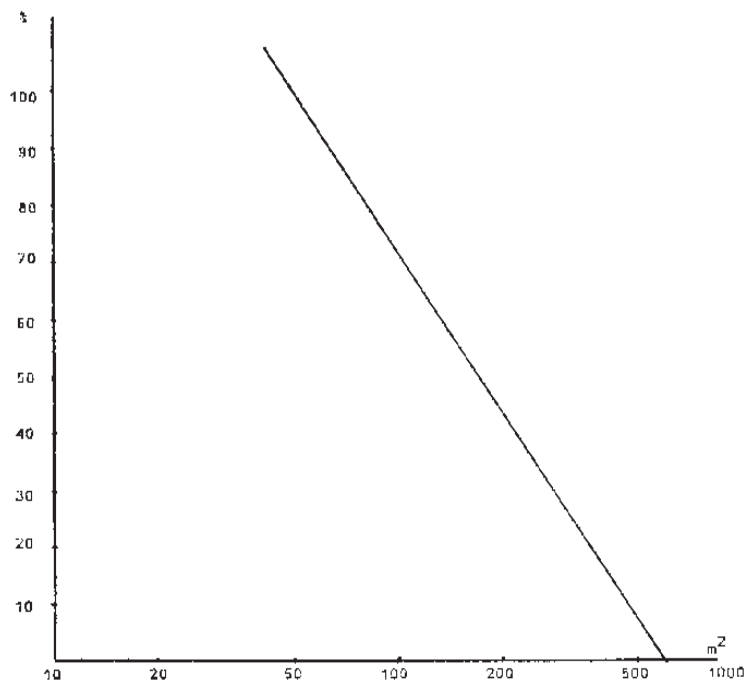
Pienissä rakennuskohteissa, joissa eri rakennusten yhteenlaskettu katto- tai seinäpinta-ala on alle 600 m², korotetaan tässä hinnoittelussa olevia seinä- ja kattotyön neliöhintoja oheisen käyrän osoittamalla prosenttimäärällä. Korotukset lasketaan pelti- ja villatyön perushintoihin katon ja seinän osalta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

Lyhyen levyn lisä

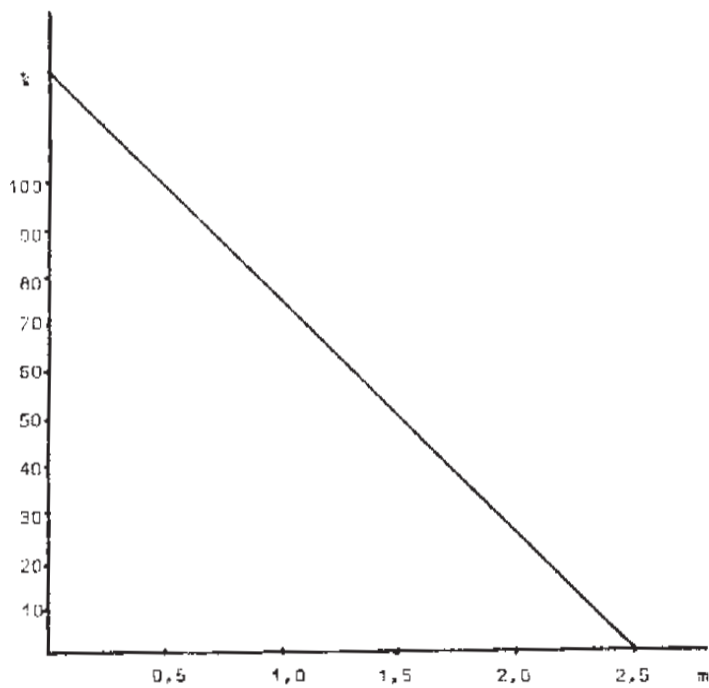
Käytettäessä seinä- tai kattotyössä alle 2,5 m levyjä korotetaan tässä hinnoittelussa olevia seinä ja kattotyön neliömetrihintoja oheisen käyrän osoittamalla prosenttimäärällä. Korotus tulee ainoastaan siihen katon tai seinän osaan, jossa käytetään lyhyitä levyjä. Mikäli alle 2,5 m levyistä tehdään eri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

Neliömetrit tarkoittavat valmista katto- tai seinäpintaa.

PIENEN TYÖN LISÄ



LYHYEN LEVYN LISÄ



LEVYN PITUUS M

SEURAAVAT TYÖT SISÄLTÄVÄT URAKKAHINNOITTELUUN ILMAN ERI KORVAUSTA:

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

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

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

34 §

Sopimuksen voimassaoloaika

Sopimuskautsi ja sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa 7.3.2025 lukien 30.11.2027 saakka ja jatkuu senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu. Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 elokuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä toimialalla. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimussopimus päättymään 30.11.2026. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 30.9.2026 toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

Helsingissä 7. maaliskuuta 2025

METALLITEOLLISUUDENHARJOITTAJAIN LIITTO
- MTHL:N TYÖNANTAJAT RY

Markku Kuusisto

Jaakko Virtanen

TEOLLISUUSLIITTO RY

Riku Aalto

Turja Lehtonen

METALLITEOLLISUUDENHARJOITTAJAIN LIITTO
- MTHL:N TYÖNANTAJAT
TEOLLISUUSLIITTO

SOPIMUS TYÖAJASTA KOLMIVUOROTYÖSSÄ

1 §

Soveltamisala

Tämä sopimus koskee sekä keskeytyvän että keskeytymättömän kolmivuorotyön työaikaa.

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

Soveltamisohje:

Määritelmät

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

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

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

2 §

Keskimääräiset viikkotyöajat

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

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

3 §

Tasoittumisjakso

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

4 §

Työtuntijärjestelmä

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

Soveltamisohje:

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

5 §

Ruokailu kolmivuorotyössä

Kolmivuorotyössä varataan tilaisuus ateriointiin työn lomassa tähän tarkoitukseen varatussa paikassa.

6 §

Siirtyminen työaikamuodosta toiseen

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

7 §

Työtuntijärjestelmän muuttaminen

Voimassa olevan työtuntijärjestelmän muuttamisen perusteista, vaiku-

tuksista ja vaihtoehtoista neuvotellaan työpaikalla työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Muutoksesta ilmoittaminen

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

Soveltamisohje:

Tilapäisen muutoksen määritelmä

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

Hätätyö

Tämän pykälän määräykset eivät koske hätätyötä tai siihen rinnastettavaa työtä.

8 §

Työajan tasaamislisä

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

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

dän toimiessaan työnantajan kanssa sovituiissa tehtävissä.

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

Kuukausipalkkaisen työntekijän työaika tasataan kuukausipalkkaa alentamatta.

9 §

Lisien maksamisajankohta

Ansaittujen lisien maksamisajankohdat sovitaan paikallisesti käytettävän vuorojärjestelmän tarpeiden mukaisesti.

10 §

Vuosiloma

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

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

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

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

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

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

11 § Ylityö

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

12 §

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

PELTI- JA TEOLLISUUSERISTYSALAN YLEISSOPIMUS

1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

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

Perusoikeudet

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

Työnjohto-oikeus

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

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

Ennakoilmoitus työtaisteluista

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

Organisaatio- yms. muutokset

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

Lakiviittaukset

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

2 LUKU

YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA

Kehittämistoiminta

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

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

aan uusiin työtehtäviin.

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

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

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

Yhteistoiminnan toteuttaminen

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

Yhteistoimintaelin

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

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

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

Tyky-toiminta

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

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

3 LUKU YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTA- ORGANISAATIOT

3.1

Työsuojelua koskevat määräykset

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

Tehtävät

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

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

Asiamies

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

Toimikunta

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

Soveltamisalan rajoitus

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

3.2

Ilmoitukset

Varamiehen toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti.

3.3

Säädösten hankkiminen

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

4 LUKU TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1

Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

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

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

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

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

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

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

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

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

Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautuksen laskemiseksi sovitut toimialakohtaisten kertoimien vaihteluvälit ja vaihteluvälien keskiarvot

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

valmistus (32)
Hienomekaanisten tuotteiden
valmistus (33)

Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautuksen laskeminen

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

Ansionmenetyksen korvaaminen

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

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

Ansionmenetyksen korvauksen perusteena käytetään aikapalkkaa.

Työsuojeluvaltuutetulle korvataan ansionmenetyksen lisäksi, ellei muuta ole sovittu, kuukausittaista korvausta 1.4.2025 alkaen seuraa-vasti:

Työstä vapautuksen määrä tunteina/4 viikkoa	korvaus/kuukausi
4 - 8	95,00 €
9 - 13	100,00 €
14 - 18	112,00 €
19 -	122,00 €

Työsuojeluvaltuutetulle korvataan ansionmenetyksen lisäksi, ellei muuta ole sovittu, kuukausittaista korvausta 1.3.2026 alkaen seuraavasti:

Työstä vapautuksen määrä tunteina/4 viikkoa	korvaus/kuukausi
4 - 8	98,00 €
9 - 13	103,00 €
14 - 18	115,00 €
19 -	126,00 €

Työsuojeluvaltuutetulle korvataan ansionmenetyksen lisäksi, ellei muuta ole sovittu, kuukausittaista korvausta 1.3.2027 alkaen seuraavasti:

Työstä vapautuksen määrä tunteina/4 viikkoa	korvaus/kuukausi
4 - 8	100,00 €
9 - 13	105,00 €
14 - 18	118,00 €
19 -	129,00 €

4.2

Asema

Työsuhde

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

Liikkeen luovutus

Työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, työsuoje-

luvaltuutetulla on oikeus tämän sopimuksen kohdassa 4.3 sovittuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

Toimitilat

Työnantaja järjestää työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työpaikan koon edellyttäessä erityistä toimitilaa, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Työpaikan koon sitä edellyttäessä työsuojeluvaltuutetulla on tehtävien hoitamista varten oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia toimisto- yms. välineitä. Tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluvat myös yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteyks (sähköposti). Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Palkka- ja siirtosuoja

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

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

Ammattitaidon ylläpitäminen

Työsuojeluvaltuutetun tehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö yöntekijän ammattitai-

don ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä va-
pautukseen, toimikauden keston ja sinä aikana tapahtuneisiin työme-
netelmien muutoksiin.

4.3

Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

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

Yksilösuoja

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

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

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

Ehdokassuoja

Edellä olevia työsuuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaaval-

le yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan työsuojeluvaltuutetun toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

Jälkisuoja

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

Korvaukset

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

4.4

Varamiehet

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

5 LUKU

KOULUTUS

5.1

Ammatillinen koulutus

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja sään-

nöllisen työajan ansionmenetys perustuntipalkan mukaan. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset. Se, että kysymyksessä on tämän pykälän mukainen koulutus, todetaan ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista.

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

5.2

Yhteinen koulutus

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

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

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

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

Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallis-

tumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken. Osapuolet suosittelevat, että niiden ja jäsenliittojen koulutuslaitokset sekä jäsenliitot ryhtyvät yhteistyössä toimenpiteisiin osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevan koulutustarjonnan järjestämiseksi. Osapuolten koulutustyöryhmä seuraa em. koulutustarjonnan toteutumista.

5.3

Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

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

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

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

5.4

Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään SAK:n tai sen jäsenliiton koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla ja jonka Teknologiateollisuus ry:n ja Teollisuusliitto ry:n yhteinen koulutustyöryhmä on hyväksynyt, 192

työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, varapääluottamusmiehelle, varaluottamusmiehelle (luottamusmiessopimus 3 § kohta 1), työsuojeluvaltuutetulle, -varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan tai sitä korvaavan yhteistoimintaelimen jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä keskituntiansion mukaan laskettuna, edellä mainituille luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetulle enintään kuukauden ajalta ja muille työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä mainituissa koulutuslaitoksissa järjestettyjen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

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

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

5.5

Sosiaaliset edut

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

METALLITEOLLISUUDENHARJOITTAJAIN LIITTO
– MTHL:N TYÖNANTAJAT RY
TEOLLISUUSLIITTO RY

PELTI- JA TEOLLISUUSERISTYSALAN LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

1 LUKU SOPIMUKSEN TARKOITUS

1 § Luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus

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

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

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

2 § Luottamusmiehen asema

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

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

2 LUKU

LUOTTAMUSMIES – KELPOISUUS JA VALITSEMINEN

3 §

Luottamusmies ammattiosaston edustajana

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

4 §

Luottamusmiehen kelpoisuus

Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen työpaikan työntekijä ja perehtynyt työpaikan olosuhteisiin sen työntekijänä.

Pöytäkirjamerkintä:

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

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

5 §

Luottamusmiehen valitseminen

Ammattiosasto valitsee pääluottamusmiehen, hänen varamiehensä ja luottamusmiehen.

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

Toimialueista ja lukumääristä sopiminen

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

Luottamusmiehellä tarkoitetaan henkilöä, joka valitaan tuotannon organisoinnin mukaisesti muodostuvan toiminnallisen yksikön luottamusmieheksi. Alue, jolle luottamusmies valitaan, määräytyy yrityksen tuotannollisiin tai toiminnallisiin näkökohtiin perustuvien luonnollisten rajojen mukaisesti.

- Luottamusmiesten toimialueiden tulee olla sellaisia, että neuvottelujärjestelmän mukainen asioiden käsittely on mahdollista järjestää tehokkaasti ja toimivasti.
- Ellei valittavien luottamusmiesten toimialueista tai lukumäärästä päästä sopimukseen, asia voidaan alistaa liittojen ratkaistavaksi.

Sopiminen luottamusmiehen asettamisesta tiettyä tehtävää varten

Asioiden laadun ja/tai laajuuden sitä vaatiessa voidaan valita myös luottamusmies, joka asetetaan tiettyä, pääluottamusmiehen ja työnantajan välillä sovittua tehtävää varten. Tällaisen luottamusmiehen toimenkuvasta tulee sopia kirjallisesti mahdollisimman täsmällisesti. Toimenkuvauksen tulee olla yhteensopiva muiden luottamusmiesten toimivaltuuksien kanssa.

(Pää)luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun/työsuojeluasiamiehen tehtävien yhdistäminen

Paikallisesti voidaan sopia siitä, että työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaa pääluottamusmies tai päinvastoin.

Paikallisesti voidaan sopia myös siitä, että työsuojeluasiamiehen tehtäviä hoitaa luottamusmies tai päinvastoin.

Päáluottamusmiehen asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, pääluottamusmiehellä on oikeus tämän sopimuksen 14 §:ssä sovittuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

Luottamusmiehen vaali työpaikalla

Ammattiosastolla on oikeus suorittaa luottamusmiehen vaali työpaikalla. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on ammattiosaston kaikille jäsenille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa.

Vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään kaksi viikkoa ennen vaalin toimittamista. Työnantaja varaa ammattiosaston nimeämille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

Ilmoittaminen luottamusmiehistä

Valituista luottamusmiehistä on ammattiosaston kirjallisesti ilmoitettava työnantajalle. Pääluottamusmiehelle valitusta varamiehestä on lisäksi ilmoitettava, milloin hän toimii pääluottamusmiehen sijaisena. Sama koskee luottamusmiehen varamiestä.

Soveltamisohje:

Luottamusmiesaseman syntyminen edellyttää, että luottamusmiesten määrästä, toimialueista ja tiettyä tehtävää varten asettamisesta on tämän pykälän mukaisesti sovittu työnantajan kanssa ja että ammattiosasto on ilmoittanut valituista luottamusmiehistä työnantajalle kirjallisesti.

Työnantajan neuvottelijat ja paikallinen neuvottelujärjestys

Työnantaja ilmoittaa luottamusmiehelle, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja luottamusmiehen kanssa.

Liitot suosittelevat, että paikallisen neuvottelujärjestyksen eri tasoilla toimiville osapuolten edustajille kuuluva vastuualue ja siihen liittyvät valtuudet työsuhteasioissa todetaan ja niiden keskeistä merkitystä tähdennetään.

3 LUKU

LUOTTAMUSMIEHEN TEHTÄVÄT

6 §

Luottamusmiehen tehtävät

Perustehtävät

Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työehtosopimuksen ja työ-lainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin liittyvissä kysymyksissä.

Luottamusmies osallistuu tarvittaessa työnantajan ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyyskysymysten selvittämiseen.

Luottamusmiehen on valvottava, että työntekijät noudattavat työehtosopimusta ja paikallisia sopimuksia.

Luottamusmies vastaa ammattiosaston edustajana työrauhan ylläpitämisestä ja edistämisestä työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla.

Pöytäkirjamerkintä:

Työtaistelun ilmennyttyä tai sen uhan ollessa ilmeinen tulee työnantajan ja luottamusmiehen kesken todeta, mihin työtaistelutoimi kohdistuu ja mitkä ovat muut työrauhan rikkoutumiseen johtaneet syyt. Samalla tulee selvittää toimenpiteet, joilla voidaan rajoittaa enempien vahinkojen syntyminen yritykselle.

Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Työpaikalla sovittavat tehtävät

Työpaikoilla on erilaisia tarpeita pyrkiä hyödyntämään luottamusmiesten osaamista ja vaikutusmahdollisuuksia. Luottamusmiehen osallistumisesta, tehtävistä, tavoitteista, toimintaedellytyksistä ja vastuista esimerkiksi projektityyppisissä toimeksiannoissa sovitaan työnantajan ja luottamusmiehen välillä erikseen.

Keskustelu neuvottelujärjestelmän tavoitteista ja toimivuudesta

Työpaikoilla tulee käydä säännöllisesti – kahden kuukauden kuluessa luottamusmieskauden alkamisesta ja tämän jälkeen vuosittain – keskustelu, jossa käsitellään työpaikan neuvottelujärjestelmälle asetettavia/asetettuja tavoitteita ja sen toimivuutta. Keskustelun osapuolina ovat kukin luottamusmies oman vastaneuvottelijansa kanssa sekä tarpeen vaatiessa he kaikki yhdessä ja siinä annetaan molemminpuolista palautetta, jonka pohjalta yhteistyötä pyritään edelleen parantamaan. Samalla suunnitellaan luottamusmiehen tehtävään liittyvän koulutuksen tarve, aikataulut ja tavoitteet.

4 LUKU

LUOTTAMUSMIEHEN TOIMINTAEDELLYTYKSET

7 §

Luottamusmiehelle annettavat tiedot

Epäselvyydet ja erimielisyydet

Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijän palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta, on asiaa selvittävälle luottamusmiehelle annettava kaikki tarvittavat tiedot.

Kehittämisen- ja muut tehtävät

Luottamusmiehelle, joka osallistuu kehittämis- ja muihin vastaaviin tehtäviin, annetaan asianmukaiset tiedot hankkeen tavoitteista, toteuttamistoimenpiteiden läpiviennistä ja yritystoiminnan ehdoista. Avoin tiedonkulku mahdollistaa osapuolille edellytykset neuvotella asioista. Tiedot on annettava niin aikaisessa vaiheessa kuin mahdollista. Mikäli

annettavat tiedot sisältävät työnantajan erikseen osoittamia liike- tai ammattisalaisuuksia, tulee nämä tiedot pitää salassa.

8 §

Pääluottamusmiehelle annettavat tiedot

Pääluottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti seuraavat yrityksen työntekijöitä koskevat tiedot.

A. Henkilötiedot

1. Työntekijän suku- ja etunimet
2. Palvelukseen tuloaika uusista työntekijöistä ja irtisanomis- ja lomautustapauksissa kaikista työntekijöistä
3. Organisatorinen osasto
4. Palkkaryhmä tai työnvaativuusryhmä

Edellä kohdissa 1, 3 ja 4 mainitut tiedot annetaan kerran vuodessa. Uusista työntekijöistä annetaan edellä 1-4 mainitut tiedot joko kustakin erikseen välittömästi työsuhteen alettua tai ajanjaksoittain, kuitenkin ainakin neljännesvuosittain. Kaikista työntekijöistä annetaan palvelukseen tuloaikatieto irtisanomis- ja lomauttamistapauksissa.

B. Tilastotiedot palkoista

Luottamusmiehelle annetaan kerran vuodessa kesäkuun loppuun mennessä kaikkien yrityksen työntekijöiden keskituntiansiot palkkarhmittain.

Keskituntiansioilla tarkoitetaan keskusliittojen tekemän lomapalkkasopimuksen mukaan laskettua lomanmääräytymisvuoden keskituntiansiota, jonka mukaan maksetaan vuosilomapalkka tai loman korvaus.

C. Työvoimatiedot

Pääluottamusmiehellä on oikeus saada vuosineljänneksittäin tiedot yrityksen tai työpaikan täysin työkykyisten työntekijöiden, oppilaiden ja harjoittelijoiden ja mahdollisten osa-aikatyöntekijöiden (erikseen miesten ja naisten) lukumääristä sekä työvoiman jakaantumisesta vuorotyölajeittain. Työvoimaa koskevat tiedot annetaan kunkin vuo-

sineljänneksen sellaiselta ajankohdalta tai ajanjaksolta, jonka voidaan katsoa kuvaavan vuosineljänneksen normaalia työvoimatilannetta.

D. Tietojen luottamuksellisuus

Pääluottamusmiehen on pidettävä tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

9 §

Ansionmenetyksen korvaaminen ja kuukausikorvaus

Ansionmenetyksen korvaaminen

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää työaikana paikallisissa neuvotteluissa työnantajan edustajan kanssa tai toimissaan muuten työnantajan kanssa sovituiissa tehtävissä.

Luottamusmies- ja työsuojelutehtävien yhdistäminen

Mikäli luottamusmies- ja työsuojelutehtävät on yhdistetty samalle henkilölle, tämä otetaan lisävänä tekijänä huomioon työstä vapautuksen tarpeesta sekä hänelle maksettavan kuukausikorvauksen määrästä sovittaessa.

Työajan ulkopuoliset tehtävät

Jos pääluottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan tästä ajasta ylityökorvaus siltä osin kuin siitä paikallisesti sovitaan.

Luottamustehtävien hoitamisesta mahdollisesti koituvat ruoka- ja päivärahat sekä matkakustannukset ja mahdollinen matka-ajan palkka korvataan niissä tapauksissa, joissa työnantaja 1 ja 2 kohtien mukaan on velvollinen korvaamaan luottamusmiehen ansionmenetyksen.

Vapautus työstä luottamusmiestehtävien hoitoa varten

Luottamusmiehelle järjestetään säännöllistä tai tehtävien hoidon vaatima määrä tilapäisesti annettavaa vapautusta työstä. Ellei paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä sovita toisin,

vapautus työstä määräytyy seuraavasti:

Työpaikan työntekijöiden lukumäärä	Säännöllisen vapautuksen määrä tunteina/4 viikkoa
4 - 39	4
40 - 59	6
60 - 99	8
100 -	10

Kuukausikorvaus

Pääluottamusmiehelle maksetaan ansionmenetyksen korvauksen lisäksi korvausta kuukausittain 1.4.2025 alkaen seuraavasti:

Yrityksen työntekijöiden lukumäärä korvaus/kuukausi

4 - 39	100,00 €
40 - 59	112,00 ”
60 -	122,00 ”

Pääluottamusmiehelle maksetaan ansionmenetyksen korvauksen lisäksi korvausta kuukausittain 1.3.2026 alkaen seuraavasti:

Yrityksen työntekijöiden lukumäärä korvaus/kuukausi

4 - 39	103,00 €
40 - 59	115,00 ”
60 -	126,00 ”

Pääluottamusmiehelle maksetaan ansionmenetyksen korvauksen lisäksi korvausta kuukausittain 1.3.2027 alkaen seuraavasti:

Yrityksen työntekijöiden lukumäärä korvaus/kuukausi

4 - 39	105,00 €
40 - 59	118,00 ”
60 -	129,00 ”

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

Paikallisesti voidaan sopia toisin pääluottamusmiehelle maksettavasta kuukausikorvauksesta.

Silloin, kun pääluottamusmiehen varamies, esim. pääluottamusmiehen vuosiloman tai sairauden aikana, hoitaa pääluottamusmiestehtäviä vähintään 2 viikon ajan, maksetaan kuukausikorvaus tältä ajalta hänelle.

Mikäli yrityksessä ei ole toimintaa lomautuksen, vuosiloman tai näihin verrattavien muiden syiden vuoksi ei kuukausikorvausta makseta.

10 §

Luottamusmiehen koulutus

Koulutukseen osallistumisesta on sovittu pelti- ja teollisuuseristysalan yleissopimuksessa.

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

11 §

Toimistovälineiden käyttö

Työpaikan koon sitä edellyttäessä paikallisesti sovitaan, että pääluottamusmies voi tarvittaessa käyttää puhelinta ja muita yrityksen tavanomaisia käytössä olevia toimisto- yms. välineitä. Tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluvat myös yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti).

5 LUKU

LUOTTAMUSMIEHEN TYÖSUHDE

12 §

Luottamusmiehen työntekijäasema

Luottamusmies on työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamustehtäviään oman työnsä ohella vai onko hänelle annettu osittain tai kokonaan vapautusta työnteosta. Luottamusmies on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja ja työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

13 §

Luottamusmiestehtävän hoitamisen vaikutukset työtehtäviin ja palkkaan

Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiestehtävän takia.

Jos pääluottamusmieheksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa pääluottamusmiehen tehtävien hoitamista on hänelle, ottaen huomioon tuotantolaitoksen tai sitä vastaavan toimintayksikön olosuhteet ja luottamusmiehen ammattitaito, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.

Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alempipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan. Luottamusmiestehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.

Pääluottamusmiehen luottamusmiestehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, luottamusmieskauden kestoon ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

Pääluottamusmiestehtävän päätyttyä määräytyy hänen palkkansa sen työn mukaan, jota hän tekee.

14 §

Luottamusmiehen työsuhteturva

Työsopimuksen irtisanominen ja luottamusmiehen lomauttaminen taloudellisista ja tuotannollisista syistä:

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa pääluottamusmieheen, ellei tuotantolaitoksen toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli yhteisesti todetaan, ettei pääluottamusmiehelle voida tarjota hänen ammatiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Luottamusmiehen työsopimus voidaan irtisanoa tai luottamusmies lomauttaa työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 2 momentin mukaisesti vain, kun työ kokonaan päättyy eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Työsopimuksen irtisanominen luottamusmiehen henkilöstä johtuvasta syystä:

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

Työsopimuksen purkaminen ja purkautuneena käsitteleminen

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

Luottamusmiehen työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamusmiestä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

Pääluottamusmiehen ehdokas- ja jälkisuoja

Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiehes-
ehdokkaaseen, 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 am-
mattiosaston todettua vaalituloksen.

Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmie-
henä toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen pääluottamus-
miestehtävänsä päättymisen jälkeen.

Erimielisyysneuvottelut työsopimuksen päättämisestä

Jos erimielisyys koskee liittojen välisen luottamusmiessopimuksen
tarkoittaman luottamusmiehen työsuhteen päättämistä, on paikalliset
ja liittojen väliset neuvottelut lisäksi käynnistettävä ja käytävä viipy-
mättä sen jälkeen, kun lakkauttamisen peruste on riitautettu.

Korvaukset

Jos luottamusmiehen työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen
vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusmiehel-
le vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka.

Korvaus on määrättävä työsopimuslain 12 luvun 2 §:n 2 momentin pe-
rusteiden mukaan. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon
se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu.

PELTI- JA TEOLLISUUSERISTYSALAN IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

1 § Soveltamisala

Tämä sopimus koskee työsopimuksen irtisanomista ja työntekijän lomauttamista.

Sopimus koskee myös työntekijän irtisanoutumista sekä menettelyä, jota työsopimusta päätettäessä ja työntekijää lomautettaessa on noudatettava.

Koeaika

Koeaika määräytyy työsopimuslain 1 luvun 4 §:n mukaisesti.

I TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMISTA KOSKEVIA YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

2 § Irtisanomisajat

Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen keskeytyksettä jatkuttua jäljempänä mainitun ajan seuraavia irtisanomisaikoja:

Työsuhteen kestoaika	Irtisanomisaika
enintään 1 vuosi	2 viikkoa
yli 1 vuosi mutta enintään 5 vuotta	4 viikkoa
yli 5 vuotta mutta enintään 10 vuotta	6 viikkoa
yli 10 vuotta mutta enintään 15 vuotta	2 kuukautta
yli 15 vuotta	3 kuukautta

Työntekijän irtisanoessa työ sopimuksen:

Työsuhteen kesto aika	Irtisanomisaika
enintään 1 vuosi	1 viikko
yli 1 vuosi mutta enintään 5 vuotta	2 viikkoa
yli 5 vuotta	1 kuukausi

Soveltamisohje:

Työsuhteen kestoajan määräytyminen

Laskettaessa työsuhteen kesto aikaa, jonka perusteella irtisanomis-aika määräytyy, otetaan huomioon vain se aika, jonka työntekijä on ollut keskeytyksettä työnantajan palveluksessa samassa työsuhteessa. Esimerkiksi liikkeen luovutus, äitiysvapaa, asevelvollisuus tai opintovapaa eivät katkaise työsuhdetta. Työsuhteen keskeytymättömyyden ohella on selvitettävä, mikä aika kerryttää irtisanomisaikoja pidentävää työsuhteen kesto aikaa. Asevelvollisten osalta tällaista aikaa on vain se aika, jonka työntekijä on yhtäjaksoisesti ollut työnantajan palveluksessa ennen asevelvollisuuslain (1438/2007) mukaista asevelvollisuuden suorittamista ja sen jälkeinen aika edellyttäen, että työntekijä on em. lain nojalla palannut työhön. Työsuhteen kesto aikaan ei siis lueta varsinaista asevelvollisuus aikaa.

Määräajan laskeminen

Määräaikojen laskemisesta ei ole erityissäännöksiä työoikeudellisessa lainsäädännössä eikä määräyksiä työehtosopimuksissa. Säädettyjen määräaikain laskemisesta annetussa laissa (150/1930) olevia määräaikojen laskemissääntöjä noudatetaan vakiintuneesti työsuhteeseen liittyviä määräaikoja, kuten irtisanomisaikaa ym. laskettaessa. Irtisanomissuojasopimukseen sisältyviä määräaikoja laskettaessa noudatetaan siten, ellei toisin ole sovittu, seuraavia sääntöjä.

1 Jos ajanmääräyksenä on jokin määrä päiviä nimetyn päivän jälkeen, ei määrä aikaan lueta sitä päivää, jona toimenpide on suoritettu.

Esimerkki 1

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

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

Esimerkki 2

Mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän, jonka työsuhte on jatkunut keskeytyksettä yli kymmenen vuotta mutta enintään 15 vuotta ja jonka irtisanomisaika on siis kaksi kuukautta 30.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9. Mikäli mainitun työntekijän irtisanominen tapahtuu 31.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9., koska syyskuussa ei ole järjestysnumeroltaan vastaavaa päivää, jona määräaika päättyisi.

Vaikka määräpäivä tai määrääjän viimeinen päivä sattuu irtisanomisessa pyhäpäiväksi, itsenäisyyspäiväksi, vapunpäiväksi, joului- tai juhannusaatoksi tahi arkilauantaiksi, on mainittu päivä tästä huolimatta työsuhteen päättymispäivä.

Irtisanomisen peruuttaminen ja siirtäminen

Työnantaja voi peruuttaa antamansa irtisanomisilmoituksen tai siirtää irtisanomisen toimeenpanoa enintään irtisanomisajan verran tarvitsematta noudattaa uutta irtisanomisaikaa.

3 §

Työntekijän oikeus työllistymisvapaaseen

Jolleivät työnantaja ja työntekijä, työnantajan irtisanottua työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla perusteella, ole sopineet muuta, työntekijällä on oikeus vapaaseen täydellä palkalla osallistua irtisanomisaikanaan julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002) tarkoitetun työllistymisohjelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen,

harjoitteluun ja työssäoppimiseen tai oma-aloitteiseen tai viranomais-aloitteiseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen.

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

- 1) enintään yhteensä viisi työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään neljä viikkoa;
- 2) enintään yhteensä 10 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli neljä viikkoa.

Työntekijän on ennen työllistymisvapaan tai sen osan käyttämistä ilmoitettava siitä ja vapaan perusteesta työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista sekä pyydettyäessä esitettävä luotettava selvitys kunakin vapaan perusteesta.

Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

Soveltamisohje:

Työpäivillä tarkoitetaan työtuntijärjestelmän mukaisia työpäiviä. Työllistymisvapaan määrää voidaan käyttää myös työpäivän osina.

Täydellä palkalla tarkoitetaan tuntipalkkaisen työntekijän keskituntiansiota. Kuukausipalkkaisen työntekijän täydellä palkalla tarkoitetaan henkilökohtaisena aikapalkkana olevaa kuukausipalkkaa.

4 §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantaja, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan irtisanomisajalta.

Jos työntekijä eroaa työstä irtisanomisaikaa noudattamatta, hän on velvollinen irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä aiheutuvana kertakaikkisena korvauksena maksamaan työnantajalle irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän.

Palkka lasketaan tällaisessa tapauksessa työehtosopimuksen aikapalkan mukaisesti.

Mikäli irtisanomisajan noudattamatta jättäminen puolin tai toisin koskee vain osaa irtisanomisajasta, suoritusvelvollisuus koskee vastaavaa osaa irtisanomisajan palkasta.

Soveltamisohje:

Mikäli työntekijä on velvollinen suorittamaan työnantajalle irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän, työnantajan kuittausoikeus määräytyy työsopimuslain 2 luvun 17 §:n mukaisesti. Säännöksen mukaan työnantaja saa kuitata vastasaamisellaan työntekijän palkkasaatavaa enintään yhdellä kolmasosalla (1/3) siitä palkan määrästä, joka jää jäljelle, kun ennakonpidätys palkasta on toimitettu (nettopalkka). Palkalla tarkoitetaan tässä yhteydessä kaikkia lopputilin yhteydessä suoritettavia ennakonpidätysvelvollisuuden alaisia suorituksia, kuten lomakorvauksia.

5 §

Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä ja irtisanomisen toteen näyttäminen

Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle taikka työntekijälle henkilökohtaisesti. Jollei tämä ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti.

Työsopimuksen irtisanoneen työnantajan tai työntekijän on voitava näyttää irtisanomisen tapahtuneen.

6 §

Irtisanomisen toteutuminen

Työsopimuksen irtisanominen katsotaan toimitetuksi silloin, kun työnantaja tai työntekijä on saanut tiedon 5 §:ssä tarkoitetusta ilmoituksesta.

Jos ilmoitus irtisanomisesta on lähetetty kirjeitse tai sähköisesti, katsotaan sopimuksen irtisanominen toimitetuksi viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasoittumiseksi annetulla, vähintään kahden viikon pituisella vapaalla, katsotaan kirjeitse tai sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva irtisanominen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä.

7 §

Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen päättymispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty.

8 §

Menettely erimielisyytapauksissa

Jos työntekijä katsoo, että hänen työsopimuksensa on päätetty tai hänet on lomautettu ilman lain tai sopimuksen mukaista perustetta, voidaan erimielisyys saattaa ratkaistavaksi työehtosopimuksessa sovittua neuvottelujärjestystä noudattaen.

II TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMINEN JA TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA TAI HÄNEN HENKILÖÖNSÄ LIITTYVÄSTÄ SYYSTÄ

9 §

Irtisanomisen ja lomauttamisen perusteet

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta ilman työsopimuslain 7 luvun 1-2 §:n mukaista asiallista ja painavaa perustetta. Tällaisina irtisanomisperusteina pidetään syitä, joiden johdosta työsopimuksen purkaminen työsopimuslain mukaan on mahdollista, samoin kuin sellaisia työntekijästä itsestään riippuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan työajoitus-oikeutensa rajoissa antamien määräysten rikkomista, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä.

Samoilla perusteilla, joilla työntekijän työ sopimus voidaan irtisanoa tai purkaa, voidaan työntekijä myös lomautusilmoitus aikaa noudattamatta lomauttaa määräajaksi.

Soveltamisohje:

Työ sopimuksen purkamisesta koeaikana on voimassa mitä työ sopimuslain 1 luvun 4 §:ssä on säädetty.

Määräaikaisten työ sopimuksen lakkaamisesta on voimassa mitä työ sopimuslain 6 luvun 1 §:ssä on säädetty.

Työntekijän työ sopimus voidaan purkaa työ sopimuslain 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetulla perusteella.

Työ sopimuksen purkautumisen osalta menettellään työ sopimuslain 8 luvun 3 §:n mukaisesti.

10 §

Irtisanominen kohtuullisen ajan kuluessa

Työnantajan on toimitettava työ sopimuksen irtisanominen työ sopimuslain 7 luvun 1-2 §:ssä tarkoitetulla perusteella kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut työnantajan tietoon.

11 §

Työntekijän kuuleminen

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työ sopimuksen työ sopimuslain 7 luvun 1-2 §:ssä tarkoitetulla perusteella tai purkaa sen mainitun lain 1 luvun 4 §:ssä tai 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta syystä, on hänen varattava työntekijälle mahdollisuus tulla kuulluksi työ sopimuksen päättämisen perusteista. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajanaan esimerkiksi luottamusmiestä tai työtoveriaan.

III TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMINEN JA TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN TALOUDELLISISTA, TUOTANNOLLISISTA TAI TYÖNANTAJAN TOIMINNAN UUDELEENJÄRJESTELYISTÄ JOHTUVISTA SYISTÄ

12 §

Neuvottelumenettely

Mom. 1. Jos työpaikalla syntyy tarve irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa työntekijöitä, on asiasta neuvoteltava yhteistoimintalaista poiketen työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Neuvotteluesityksen voi tehdä kumpikin osapuoli joko suullisesti tai kirjallisesti. Neuvottelut on aloitettava viimeistään viikon kuluessa esityksen tekemisestä.

Mom. 2. Ennen neuvottelujen aloittamista työnantajan tulee antaa neuvotteluihin osallistuville työntekijöille tai heidän edustajalleen asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot.

Soveltamisohje:

Annettavien tietojen ja yhteistoimintalain edellyttämien määräaikaisselvitysten tulee olla sellaiset, että työntekijäpuolen neuvottelijalla on mahdollisuus muodostaa selvä kuva suunniteltujen irtisanomisten tai lomauttamisten perusteista ja niihin vaikuttavista tekijöistä, samoin kuin yrityksen taloudellisesta tilasta.

1) Harkitessaan vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista työnantajan on annettava asianomaisten työntekijöiden edustajille kirjallisesti käytettävissään olevat tiedot yhteistoimintalain 47 §:n mukaisesti.

2) Yhteistoimintalain 48 §:ssä on määräys työvoiman vähentämistarpeen kertomisesta työvoimaviranomaisille.

3) Liikkeenluovutuksessa, sulautumisessa ja jakautumisessa yhteistoimintamenettely toteutetaan yhteistoimintalain 7 luvun mukaisesti.

Yhteistoimintalain 48 §:ssä on määräys työvoiman vähentämistarpeen kertomisesta työvoimaviranomaisille.

Mom. 3. Neuvottelujen tarkoituksena on yrittää löytää vaihtoehtoisia toteuttamiskelpoisia ratkaisuja yrityksen taloudellisen ja tuotannollisen tilanteen kehittämiseksi niin, että työvoiman mahdollisesta vähennyksestä yritykselle ja työntekijöille aiheutuvat menetykset jäisivät mahdollisimman pieniksi. Neuvottelut tulee käydä niin, että osapuolten välinen vuorovaikutus toteutuu, kuitenkin ilman aiheutonta viivytystä.

Soveltamisohje:

Neuvoteltavia asioita ovat:

- yrityksen tuotannon ja tuottavuuden kehittämistoimet sekä henkilöstön mahdollisuudet vaikuttaa yrityksen taloudellisen tilan kohentamiseen,
 - irtisanomis- ja/tai lomauttamisuhan alaisten työntekijöiden uudelleensijoittaminen,
 - koulutusvaihtoehtojen ja koulutushalukkuuden selvittäminen,
 - irtisanomis- ja/tai lomautusuhan alaisten työntekijöiden yleiseen työllisyys- ja toimeentuloturvaan liittyvät asiat,
 - mahdollisten irtisanomisten ja/tai lomautusten alkamisajan kohta, laajuus ja kesto aika,
 - mahdolliset muut yhteisesti käsiteltäviksi sovitut asiat.
- Työnantajan neuvotteluvuorokauden katsotaan täyttyneen kun edellä mainitut asiat on käsitelty.*

Neuvottelujen lopputuloksesta laaditaan tarvittaessa yhteenveto, josta käy ilmi suunnitellut toimenpiteet ja niiden perusteet.

13 §

Irtisanomisen ja lomauttamisen perusteet

Irtisanomisen perusteet määräytyvät työsopimuslain 7 luvun 1 ja 3 §:ien (taloudelliset, tuotannolliset tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvat syyt) mukaisesti.

Lomauttamisen perusteet määräytyvät työsopimuslain 5 luvun 2 §:n 1-3 momenttien mukaisesti. Lomauttamisoikeutta voidaan laajentaa työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti tehdyllä paikallisella sopimuksella.

Soveltamisohje 1:

*Työnantajan konkurssin ja kuoleman osalta noudatetaan työsu-
pimuslain 7 luvun 8 §:n määräyksiä.*

*Oppisopimusoppilaisiin sovelletaan ammatillisesta koulutuk-
sesta annettua lakia.*

Soveltamisohje 2:

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

*Mikäli työntekijä on saapunut työpaikalle eikä edellä mai-
nitusta syystä ole voinut ryhtyä työhön, maksaa työnantaja
työehtosopimuksen mukaisen matkakustannusten korvauksen
ja matka-ajan palkan, jos työpaikka sijaitsee työehtosopimuk-
sessa määriteltyjen rajojen ulkopuolella.*

Soveltamisohje 3:

*Lomauttamista ei tulisi käyttää tilanteissa, joissa on kysymys irti-
sanomiseen oikeuttavasta pysyvästä työn vähenemisestä.*

14 §

Työvoiman vähentämisjärjestys

Työnantajan on viimeksi irtisanottava tai lomautettava niitä työnteki-
jöitä, jotka ovat yrityksen toiminnalle ammattitaitonsa sekä muiden
kykyjensä kannalta tärkeitä ja saman työnantajan työssä osan työky-
vystään menettäneitä. Lisäksi työnantajan tulee kiinnittää huomiota
työsuhteen kestoikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

15 §

Lomauttaminen

Mom. 1. Työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään
5 päivän ilmoitusaikaa ja lomautus voi tapahtua määräajaksi tai tois-
taiseksi. Lomauttamisoikeutta voidaan laajentaa työehtosopimuksen
neuvottelujärjestyksen mukaisesti tehdyllä paikallisella sopimuksel-
la.

Soveltamisohje:

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

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

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

Soveltamisohje:

Työsopimuslain 2 luvun 12 §:n 2 momentin tarkoittamissa tapauksissa työnantajan palkanmaksuvelvollisuus määräytyy lain mukaisesti. Tällöin työnantaja ei ole velvollinen antamaan erillistä lomautusilmoitusta palkanmaksun lakatessa.

Sopimuksen määräys lomautusilmoituksen tarpeettomuudesta koskee myös tapauksia, joissa työnantajalla ei ole muun syyn kuin lomautuksen vuoksi lomautusaikaan kohdistuvaa palkanmaksuvelvollisuutta. Kysymyksessä on tällöin tilanne, jossa taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä tapahtuva työn tilapäinen vähentyminen johtuu esim. työnantajasta riippumattomasta muusta kuin työsopimuslain 2 luvun 12 §:n 2 momentissa tarkoitetusta syystä. Ilmoitusvelvollisuutta ei ole työnantajalla myöskään silloin, kun työntekijä esim. pitkäaikaisen sairauden tai varusmiespalveluksen vuoksi tulisi olemaan muutoinkin poissa työstä lomautusaikana. Mikäli työntekijän este taas on sellainen, että hän lomautusaikana saattaisi tulla työhön, ilmoitetaan hänelle lomautuksesta samalla tavoin kuin esteettömillekin työntekijöille.

Lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen

Sopimuksen mukaan lomautus voi tapahtua toistaiseksi tai määräajaksi työsuhteen säilyessä muutoin voimassa.

Lomautuksen tapahduttua toistaiseksi sen kestolle ei ole asetettu enimmäisaikaa. Työntekijällä on lomautusaikana oikeus purkaa työsopimus irtisanomisajasta riippumatta.

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

Lomautetulla työntekijällä, joka irtisanoutuu työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 3 momentin nojalla lomautuksen kestätyä yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, on oikeus saada korvauksena palkkansa työnantajan noudatettavaksi määrätyltä irtisanomisajalta.

Korvaus maksetaan ensisijaisesti ensimmäisenä normaalina palkanmaksupäivänä työsopimuksen päättymisen jälkeen, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Työnantaja ja työntekijä voivat ennen edellä tarkoitettua loppupalkan maksuajan kohtaa sopia muusta loppupalkan maksuajankohdasta. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

Pöytäkirjamerkintä:

Työsuhteen päättymisestä huolimatta työsuhteen osapuolet voivat sopia määräaikaisesta työsopimuksesta irtisanomisajaksi tai sen osaksi.

Tällöin irtisanomisajan palkkaa vastaavasta korvauksesta vähennetään työntekijän työstä saama palkka.

Irtisanomisajan palkka lasketaan työntekijän työehtosopimuksen mukaisen perustuntipalkan mukaan.

Tapauksissa, joissa työn vähyyden vuoksi irtisanottu työntekijä tällaisen syyn johdosta irtisanomisaikana lomautetaan, määräytyy työn-

antajan palkanmaksuvelvollisuus edellä esitettyjen periaatteiden mukaisesti.

Poikkeukselliset lomautustilanteet

Lomautuksen peruuttaminen, siirtäminen ja keskeyttäminen

- 1 Työnantaja voi lomautusilmoitusaikana saadun uuden työn vuoksi ennen lomautuksen alkamista peruuttaa lomautuksen tai siirtää lomautuksen alkamisajankohtaa.

Mikäli lomautuksen kestäessä on mahdollista tarjota tilapäisesti työtä, työnantaja voi työntekijälle henkilökohtaisesti annettavalla ilmoituksella välittömästi keskeyttää lomautuksen, jollei työntekijä ole ottanut muuta työtä.

Jos työntekijä on lomautusaikana muualla työssä, työnantajan on ilmoitettava lomautuksen keskeyttämisestä vähintään viisi päivää ennen, ellei toisin sovita.

Työ on tilapäistä, mikäli se kestää kerralla enintään 14 päivää. Lomautus voi tilapäisen työn päätyttyä jatkua ilman uutta lomautusilmoitusta.

- 2 Lyhennetty työaika

Lomauttaminen voidaan toteuttaa myös siirtymällä kollektiivisesti lyhennettyyn työaikaan. Näin ollen sopimuksen määräyksiä lomautusilmoitusajan pituudesta noudatetaan myös lyhennettyyn työaikaan siirryttäessä.

- 3 Muu työ lomautusaikana

Lomauttaminen ei estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä. Työntekijällä on oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimuksen sen kestoista riippumatta 5 päivän irtisanomisaikaa noudattaen.

16 §

Irtisanotun työntekijän takaisin ottaminen

Työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaisesta työntekijän takaisin ottamisesta voidaan poiketa työnantajan ja työntekijän välisellä kirjallisella sopimuksella. Sopimus tehdään työsopimuksen irtisanomis- tai päättymistilanteessa kirjallisesti ja siinä otetaan huomioon työnantajan toimenpiteet työntekijän uudelleen työllistymisen edistämiseksi.

IV KORVAUKSET

17 §

Korvaukset

1 Työsopimuksen irtisanominen

Työnantajan korvausvelvollisuus tämän sopimuksen 9 ja 13 §:issä määriteltyjen irtisanomisperusteiden vastaisesta työsopimuksen irtisanomisesta määräytyy työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisesti.

2 Työntekijän lomauttaminen

Työnantajan vahingonkorvausvelvollisuus tämän sopimuksen 9 ja 13 §:issä määriteltyjen lomauttamisen perusteiden vastaisesta työntekijän lomauttamisesta määräytyy työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaisesti.

3 Yhden korvauksen periaate

Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitettuun korvaukseen työsopimuslain nojalla määräytyjen korvausten lisäksi eikä sijasta.

4 Menettelytapamääräysten rikkominen

Tämän sopimuksen menettelyä koskevien määräysten noudattamatta jättämisestä ei työnantajaa voida tuomita työehtosopimuslain mukaiseen hyvityssakkoon.

Menettelyä koskevien määräysten noudattamatta jättäminen otetaan

kuitenkin huomioon korottavana tekijänä työsopimuksen perusteetomasta irtisanomisesta tai lomauttamisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrittäessä.

18 § Kanneaika

Jollei työsopimuksen irtisanomista tai lomauttamista koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, voidaan asia saattaa työtuomioistuimen käsiteltäväksi.

Työsuhteen päättyessä oikeus tämän sopimuksen 17 §:n mukaiseen korvaukseen raukeaa, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

19 § Laista poikkeaminen

Tällä sopimuksella on poikettu yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 8 luvun määräyksistä.

20 § Voimaantulo

Tämä sopimus on voimassa 1.10.2007 alkaen työehtosopimuksen osana.

Sopimus korvaa työehtosopimuksen osana noudatetun 16.6.2005 allekirjoitetun pelti- ja teollisuuseristysalan irtisanomissuojasopimuksen.

Helsingissä 21. päivänä kesäkuuta 2007

METALLITEOLLISUUDEN-
HARJOITTAJAIN LIITTO
- MTHL:N TYÖNANTAJAT R.Y.

METALLITYÖVÄEN
LIITTO RY

Pekka Leinola
Jukka Huhtala

Erkki Vuorenmaa
Matti Mäkelä

METALLITEOLLISUUDENHARJOITTAJAIN LIITTO - MTHL:N TYÖNANTAJAT RY
TEOLLISUUSLIITTO RY

TYÖEHTOSOPIMUKSEN TARKOITTAMA PAIKALLINEN SOPIMINEN

TES 2025–2027

Työehtosopimuksen tarkoittama paikallinen sopiminen voidaan jakaa kahteen ryhmään: työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saaviin sopimuksiin ja työsopimustasoiseen sopimiseen. Molemmissa on kyse nk. toisin sopimisesta eli poikkeamisesta työehtosopimuksen määräyksistä.

Paikalliset sopimukset, jotka saavat työehtosopimuksen oikeusvaikutukset

Näihin paikallisiin sopimuksiin sovelletaan työehtosopimuksen 27 §:n mukaista paikallisen sopimuksen neuvottelujärjestystä. Luottamusmies ja pääluottamusmies ovat suoraan asemansa nojalla kelpoisia solmimaan sopimuksia, jotka sitovat kaikkia (pää) luottamusmiehen toimialueen työntekijöitä, myös ammattiliittoihin järjestäytymättömiä. Yksittäistä työntekijää koskeva paikallinen sopimus voidaan tehdä työntekijän ja hänen esimiehensä välillä, ellei kyse ole työntekijöitä yleisemmin koskevasta tai muiden työntekijöiden työhön olennaisesti vaikuttavasta järjestelystä.

Nämä sopimukset saavat työehtosopimuksen oikeusvaikutukset. Tämä tarkoittaa, että paikallinen sopimus velvoittaa työnantajaa ja jokaista työntekijää samalla tavoin kuin valtakunnallisen työehtosopimuksen määräykset.

Toistaiseksi voimassa oleva työehtosopimuksen osaksi katsottava paikallinen sopimus on irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisajalla, ellei asianomaisesta työehtosopimuksen määräyksestä muuta ilmene tai muusta ole sovittu. Irtisanomiselle ei vaadita erityisiä perusteita.

Työehtosopimuksen osa (TES 27 §)**Työehtosopimus** Menettelymääräykset

II Palkat ja palkkaperusteet		
5 § mom. 4	oppilaspalkat lisäkoulutuksesta	
6 §	palkan maksu rahalaitoksen välityksellä	
6 §	palkanmääritysjakson pituus	kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa
IV Työaikamääräykset		
8 § mom. 2	työajan tasaamisen toteuttamistapa	
8 § mom. 2	työajan tasaamisvapaan ajankohdasta ilmoittaminen	
8 § mom. 2	työajan tasaamislisän maksuajankohta	
8 § mom. 3	säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäispituus	
8 § mom. 3	yli vuoden pituisesta tasoittumisjaksosta työaikapankkisopimuksessa	
8 § mom. 3	työvuorokauden ja työviikon alkaminen	
8 § mom. 3	vuorokautisen työajan lepoaika	
8 § mom. 3	työtuntijärjestelmän muuttaminen, muutoksesta ilmoittaminen	
8 § mom. 3	työajan tasaamisvapaan määrä	kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa
8 § mom. 6	vuorotyölisän keskimääräistäminen	
8 § mom. 7	kahvitauko	
8 § mom. 7	yötyön tekeminen	
8 § mom. 8	työaikapankin käyttöönotto	pääluottamusmiehen kanssa, kirjallisesti
8 § mom. 8	työaikapankin säästämis- ja lainaamisrajat	
8 § mom. 8	työaikapankin nollaaminen työsuhteen päättyessä	

Paikallinen sopiminen

9 § mom. 8	yhden ylityökäsittelyn käyttöönotto ja ylityölisän suuruus	kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa
9 § mom. 9	sunnuntaityökorotuksen maksamisesta tai sen suuruudesta tiettyinä arkipyhinä	kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa
V Erinäiset korvaukset		
10 § mom. 2	päivärahan, ateriakorvauksen, matka-ajan palkan ja matkakustannusten korvaaminen	
10 § mom. 2	oman auton käyttö matkavyössä	
10 § mom. 3	ulkomaan komennuksen työehdot	suositellaan kirjallista sopimusta
10 § mom. 3	ulkomaan päivärahaa tehtävä asunnon ja ruokailun vähennys	
13 § mom. 6	palvelusvuosisijan maksuajankohta	yleinen sopimus
15 § mom. 2	omailmoitusmenettelyn käyttöönotosta lyhyiden sairauspoissaolojen ajalta	kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa
VII Sosiaaliset määräykset		
18 § mom. 1	vuosilomapalkan jaksotus ja maksuajankohta	yleinen sopimus
18 § mom. 2	lomarahen maksuajankohta	kirjallinen sopimus
26 § mom. 2	vuokratyövoiman käytön periaatteet	

Sopimus työajasta kolmivuorotyössä

7 §	työtuntijärjestelmän muutoksesta ilmoittaminen	
9 §	tasaamislisien maksamisajankohta	

Pelti- ja teollisuuseristysalan yleissopimus

2 luku	yhteistoimintaelimen perustaminen kehittämis-toiminnan toteuttamiseksi	
2 luku	työ-toiminnan periaatteiden sisällyttäminen suunnitelmiin	

Paikallinen sopiminen

3 luku	työsuojeluasiamiesten määrä, tehtävät ja toimialueet	
3 luku	työsuojelua edistävien yhteistoimintaelimien perustaminen	
4 luku	työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö laskentakäytävistä riippumatta	

Luottamusmiessopimus

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

Irtisanomissuojasopimus

15 §	lomautusoikeuden laajentaminen	
17 §	lomautetun irtisanoutuessa maksettavan korvauksen maksuajankohta	
17 §	määräaikaisen työsopimuksen tekeminen työntekijän irtisanoutuessa	
19 §	takaisinottovelvollisuus	työsopimuksen irtisanomis- tai päättymislanteessa

Työehtosopimuksen mukainen työsopimustasoinen paikallinen sopiminen

Nämä sopimukset solmitaan työntekijän tai työntekijöiden sekä työnantajan välillä. Luottamusmies ja pääluottamusmies voivat näissä asioissa olla paikallisen sopimuksen

Paikallinen sopiminen

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

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

Työsopimustasoiset paikalliset sopimukset ovat usein luonteeltaan tilannekohtaisia tai määräaikaista. Toistaiseksi voimassaolevan sopimuksen irtisanomisaika on 3 kuukautta, ellei toisin sovita.

Työehtosopimus Menettelymääräykset

II Palkat ja palkkaperusteet		
5 § mom. 5	urakkahinnasta sopiminen	
5 § mom. 5	urakkapalkan jako	
IV Työaikamääräykset		
8 § mom. 2	työajan tasaamisvapaan siirtäminen seuraavalle vuodelle	selvitys siirtokäytännöistä pääluottamusmiehelle
8 § mom. 5	samassa vuorossa työskentely	
8 § mom. 8	työaikapankkivapaan ajankohta	
9 § mom. 10	viikkovapaan pitäminen tai rahakorvaus	
13 § mom. 6	palvelusvuosilisän vaihtaminen vapaaksi	selvitys vaihtokäytännöistä pääluottamusmiehelle

Luottamusmiessopimus

9 §	ylityökorvaus pääluottamusmiehelle työajan ulkopuolisista tehtävistä	
-----	--	--

Irtisanomissuojasopimus

3 §	oikeus työllistymisvapaaseen	sovittavissa irtisanomisen jälkeen
15 §	lomautuksesta sopiminen sään estäessä työn tekemisen	
17 §	lomautusilmoituksen antamistapa	luottamusmiehen kanssa