

**RAKENNUSTUOTE-
TEOLLISUUDEN
TYÖEHTOSOPIMUS
1.5.2018–30.4.2020**

**Työehtosopimuksen yleissitovuuden
vahvistamislautakunnan vahvistama
yleissitova työehtosopimus**

**RAKENNUSTUOTETEOLLISUUDEN
TYÖEHTOSOPIMUS
1.5.2018–30.4.2020**

ISBN 978-952-267-266-7
ISBN 978-952-267-267-4 (pdf)

Taitto: Taittopalvelu Yliveto Oy
Paino: Pieksäprint Oy, Pieksämäki 2018

SISÄLLYS

Rakennustuoteteollisuuden työehtosopimus.....	7
I YLEISET MÄÄRÄYKSET	7
1 § Sopimuksen soveltamisala	7
2 § Rakennustuoteteollisuus RTT ry:n ja Rakennusliitto ry:n väliset sopimukset	7
3 § Sopimuksen sitovuus ja työrauhavelvoite	8
4 § Työsuhteen lakkaaminen.....	8
Irtisanomisajat	8, 9
5 § Työllistymisen ja muutosturvan toimintamallit	9
II TYÖAIKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	9
6 § Säännöllinen työaika	9
Vapaapäivät.....	10
Arkipyhäviikot.....	11
7 § Työajan sijoitus	11
Lepo- ja virkistystauot.....	12
8 § Yli-, sunnuntai- ja hätätyö	13
TES-ylityö	14
9 § Työajan lyhentäminen.....	15
10 § Hälytysluonteinen työ ja varallaolo	19
III TYÖPALKKOJA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	21
11 § Työkohtainen palkka	21
12 § Henkilökohtainen palkka.....	26
Peruspalkka.....	26
Ammatti- ja erikoisammattitutkinto.....	26
13 § Suorituspalkkatyö	27
14 § Erilliset lisät.....	29
15 § Keskituntiansio	30
16 § Töiden järjestely ja siirto toiseen työhön	31

16 a§	Tuottavaa ja kannustavaa palkkausta koskeva paikallinen sopiminen.....	32
IV	ERINÄISIÄ KORVAUKSIA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	33
17 §	Matkatyöt ja matkakustannukset	33
18 §	Muita korvauksia	37
19 §	Arkipyhäkorvaus.....	38
	Itsenäisyyspäivän palkka	39
V	TYÖTURVALLISUUS.....	39
20 §	Työturvallisuus	39
VI	SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET	42
21 §	Sairausajan palkka	42
22 §	Lääkärintarkastukset.....	48
23 §	Äitiys- ja isyysvapaa.....	51
24 §	Vuosiloma.....	51
	Lomapalkka ja lomaltapaluuraha.....	51
25 §	Ruokailu- ja vaatesuojat.....	53
26 §	Ryhmähenkivakuutus.....	53
VII	ERINÄISET MÄÄRÄYKSET.....	53
27 §	Palkanmaksu.....	53
VIII	TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTAJAT JA NEUVOTTELU-JÄRJESTYS	54
28 §	Luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille myönnettävä vapautus työstä.....	54
29 §	Luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille maksettava korvaus	55
30 §	Kokoontuminen työpaikalla	55
31 §	Erimielisyyksien ratkaisu	56
32 §	Paikallinen sopiminen	57
33 §	Ammattiyhdistysjäsenmaksun pidättäminen.....	57
34 §	Työvälineiden ja valmisteiden käsittely	57

35 §	Tuottavuuden parantaminen	58
36 §	Voimassaoloaika	58
Allekirjoituspöytäkirja.....		59
Allekirjoituspöytäkirjasta 20.3.2014 siirtyvät pöytäkirjamerkinnot.....		76
Rakennustuoteteollisuuden keskeyty- mättömän kolmivuorotyön työaika		79
Rakennustuoteteollisuuden keskeytyvän kolmivuorotyön työajan lyhentäminen		83
Sopimus ammatillisen koulutuksen ym. edistämisestä		86
Yleissopimus		89
	Luottamusmiehiä ym. koskevat määräykset.....	92
	Työnantajan tiedottamisveloitteet	100
	Koulutus	103
	Ulkopuolisen työvoiman käyttö	106
	Työsuojeluvaltuutetun ajankäytön laskeminen	109
Irtisanomissuojasopimus.....		110
	Irtisanomisajat.....	112
	Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen	114
	Lomautus	118
	Työvoiman vähentämisjärjestys.....	122
Lomapalkkasopimus		125
	Vuosilomapalkka ja lomakorvaus	125
Työaikataulukko		128

TYÖEHTOSOPIMUS

RAKENNUSTUOTETEOLLISUUS RTT ry:n ja RAKENNUSLIITTO ry:n

välillä koskien

KIVIPOHJAISTA RAKENNUSTUOTETEOLLISUUTTA 1.5.2018–30.4.2020

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 §

Sopimuksen soveltamisala

1. Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan kaikkien Rakennustuoteteollisuus RTT ry:n betonituote-, kivenjalostus- ja rakennusaineteollisuutta harjoittavien jäsenyritysten ja Rakennustuoteteollisuus RTT ry:n jäsenyhdistyksiin kuuluvien yritysten sekä niiden kaikkien työntekijöiden välisiin työsuhteisiin. Rakennustuoteteollisuus RTT ry on Rakennusteollisuus RT ry:n jäsen.

2 §

Rakennustuoteteollisuus RTT ry:n ja Rakennusliitto ry:n väliset sopimukset

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia Rakennustuoteteollisuus RTT ry:n ja Rakennusliitto ry:n välillä solmittuja sopimuksia:

- Yleissopimus
- Irtisanomissuojaa ja lomautusta koskeva yleissopimus soveltamisohjeineen
- Lomapalkkasopimus

Edellä luetellut sopimukset pohjautuvat keskusjärjestöjen välillä solmittuihin ja EK:n 15.2.2017 irtisanomiin keskusjärjestösopi-

muksiin. Sopimuksia tulkittaessa on voimassa keskusjärjestösopimuksia koskeva tulkintakäytäntö soveltuvin osin.

3 §

Sopimuksen sitovuus ja työrauhavelvoite

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

Työehtosopimukseen sidotut ovat velvolliset välttämään kaikkia työtaistelutoimenpiteitä, jotka kohdistuvat tähän työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen.

Tähän työehtosopimukseen sidotut yhdistykset ovat lisäksi velvolliset huolehtimaan siitä, että niiden alaisina olevat yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät sellaisia työtaistelutoimenpiteitä eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

4 §

Työsuhteen lakkaaminen

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan irtisanomissuoja-sopimuksen määräyksiä.

Työnantajan irtisanoessa työsopimuksen noudatetaan seuraavia irtisanomisaikoja:

Työsuhde on jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
enintään vuoden	14 päivää
yli 1 – enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 – enintään 8 vuotta	2 ”
yli 8 – enintään 12 vuotta	4 ”
yli 12 vuotta	6 ”

Työntekijän irtisanoessa työsopimuksen noudatetaan seuraavia irtisanomisaikoja:

Työsuhde on jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
enintään viisi vuotta yli 5 vuotta	14 vuorokautta 1 kuukausi

5 §

Työllistymisen ja muutosturvan toimintamallit

Alalla noudatetaan muutosturvaan liittyvää lainsäädäntöä.

II

TYÖAIKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

6 §

Säännöllinen työaika

1. Työajan suhteen noudatetaan voimassa olevan työaikalain säännöksiä ja tämän työehtosopimuksen määräyksiä.

2. Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

3. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se on

- päivätyössä ja kaksivuorotyössä keskimäärin 40 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona,
- keskeytyvässä kolmivuorotyössä keskimäärin 36,4 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona,
- keskeytymättömässä kolmivuorotyössä ja maanalaisessa umpikaivostyössä keskimäärin 35 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona
- edellyttäen, että työtä varten on ennakolta laadittu työtuntijärjestelmä vähintään siksi ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu sanottuihin keskimääriin.

4. Kolmivuorotyö katsotaan keskeytymättömäksi, vaikka siitä jätetään yksi vuoro viikossa tekemättä.

Ennen uuden työaikajärjestelyn käyttöönottoa todetaan paikallisesti mihin työehtosopimuksen mukaiseen työaikamuotoon järjestely kuuluu.

5. Säännöllinen työaika voidaan paikallisesti sopia siten, että vuorokautisen työajan pituus on enintään kymmenen tuntia ja viikoittaisen työajan pituus enintään 50 tuntia. Työajan tulee tällöin tasoittua kahdeksaan tuntiin vuorokaudessa ja 40 tuntiin viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona.

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

Pöytäkirjamerkintä:

Työtuntijärjestelmän mukaisia työajan tasoittamiseksi annettavia vapaapäiviä pidetään vuosilomaa määrättäessä työssäolopäivien veroisina päivinä. Niistä vähennetään kuitenkin asianomaiseen kalenterikuukauteen sisältyvät päivätyöntekijöiden tavanomaiset vapaapäivät.

Mikäli työajan tasoittumisjaksoon on tarkoitus sisällyttää työajan lyhennyspäiviä (pekkaspäiviä), tulee ne merkitä työtuntijärjestelmään.

Paikallisesti voidaan sopia myös 12 tunnin pituisesta vuorokautisesta työajasta sellaisissa töissä, joissa sen käyttäminen työn laatu sekä työturvallisuusseikat huomioon ottaen on tuotantoteknisesti perusteltua. Liitot vahvistavat näin tehdyn paikallisen sopimuksen.

7. Työnantaja voi käyttää työajan seurantaan sitä varten kehitettyjä seurantalaitteita.

Vapaapäivät

8. Tavoitteena pidetään, että työntekijällä on viikon aikana sunnuntain lisäksi toinenkin vapaapäivä. Mikäli toiseksi vapaapäiväksi määrätään kiinteä viikonpäivä, se pyritään pääsääntöisesti järjestämään lauantaiksi.

Jos toinen vapaapäivä on muu päivä kuin lauantai, sen tulee ilmetä etukäteen laaditusta työtuntijärjestelmästä.

Työtuntijärjestelmän mukainen vapaapäivä voidaan paikallisesti sopien muuttaa myös samalla viikolla.

Arkipyhäviikot

9. Arkipyhäviikolla on arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton säännöllinen työaika 8 tuntia, lukuunottamatta pääsiäislauantaita, sekä juhannus- ja jouluaattoja, jotka ovat vapaapäiviä, elleivät tuotannon tekniset syyt muuta vaadi.

Arkipyhäviikolla katsotaan arkipyhä viikon toiseksi vapaapäiväksi. Pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja jouluaattona tehdystä työtuntijärjestelmän mukaisessa työssä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka. Jos työ on samalla ylityötä, maksetaan lisäksi ylityökorvaus.

Arkipyhäviikon lauantait ovat vapaapäiviä niissä työtuntijärjestelmissä, joissa lauantait muutoinkin ovat kiinteitä vapaapäiviä.

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

7 §

Työajan sijoitus

1. Säännöllisen työajan alkaminen ja päättyminen sovitaan paikallisesti lain ja tämän työehtosopimuksen rajoissa. Yksivuorotyö aloitetaan normaalisti klo 7.00 ja lopetetaan klo 16.00. Kaksivuorotyö aloitetaan normaalisti klo 6.00 ja lopetetaan klo 23.00.

Työaikojen alkamis- ja päättymisajoista voidaan poiketa, mikäli siitä sovitaan paikallisesti tai sen todetaan olevan välttämättömän työn teknisen luonteen takia.

Käytännön vaatimista tilapäisistä muutoksista neuvotellaan ennen muutoksen toimeenpanemista pääluottamusmiehen kanssa ja niistä ilmoitetaan asianomaisille viimeistään edellisellä viikolla ennen muutoksen toimeenpanoa.

Työviikko ja työvuorokausi

2. Työviikko luetaan alkavaksi maanantaina paitsi kolmivuorotyössä yövuoron alkaessa sunnuntai-iltana. Työvuorokausi luetaan

alkavaksi samaan aikaan kuin työntekijän on säännönmukaisesti saavuttava työhön. Sunnuntaivuorokausi alkaa kuitenkin kello 00.00 paitsi kolmivuorotyössä, jossa se alkaa lauantaina iltavuoron päätyttyä.

Soveltamisohje:

Työvuorokausi alkaa kolmivuorotyössä aina yövuoron alkaessa, vaikka työntekijä olisi vuosilomalla tai sairauslomalla kyseisen kalenterivuorokauden.

Lepo- ja virkistystauot

3. Päivätyössä voidaan paikallisesti sopien noudattaa puolen tunnin pituista lepoaikaa, jonka aikana työntekijä saa esteettömästi poistua työpaikalta

4. Kaksivuorotyössä voidaan pitää puolen tunnin pituinen lepoaika. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että työntekijällä on tilaisuus aterioda työn lomassa. Tässä tapauksessa ruokailuun käytettyä aikaa ei vähennetä työajasta.

5. Kolmivuorotyössä varataan tilaisuus ateriointiin työn lomassa eikä tätä aikaa vähennetä työajasta.

6. Yksivuorotyössä pidetään työpäivän ja vuorotyössä kunkin vuoron aikana yksi 12 minuutin virkistystauko ennen ja jälkeen lepoajan. Virkistystauko luetaan kuuluvaksi työaikaan eikä työntekijä saa sen aikana poistua tehdasalueelta tai kaivostyössä kaivoksesta.

Työntekijän on täsmällisesti noudatettava työehtosopimuksessa olevia määräyksiä virkistystaukojen pituudesta sekä hänen tulee tällaisen tauon päättyessä välittömästi aloittaa työnsä.

7. Mikäli työntekijä jää normaalin työpäivän jälkeen ylityöhön, hän voi pitää 12 minuutin virkistystauon ennen ylityön aloittamista, mikäli ylityön arvioidaan kestävän yli tunnin.

Työajan siirto

8. Paikallisesti määräytyistä työn alkamis- ja päättymisajoista voidaan poiketa, milloin säännöllistä työaikaa on sovittu pidennettäväksi pitemmäksi kuin kahdeksaksi tunniksi vuorokaudessa tai milloin tuotannolliset tai tekniset syyt sitä vaativat.

Näistä ajoista saadaan poiketa vuodenajan pimeyden, korjaustöiden kiireellisyyden tai muiden sen kaltaisten pakottavien syiden takia, jolloin työtä voidaan paikallisesti sopien tehdä myös yötyönä.

Aloittamis- ja lopettamistyö

9. Työaika voi alkaa ennen tehtaan säännöllisen käynnin alkamista tai päättyä tehtaan säännöllisen käynnin päättyttyä sellaisessa työssä, jota tehdään, jotta tehtaan tuotannollinen toiminta voi alkaa tai päättyä päivittäin määräaikana sekä jatkua koko säännöllisen työajan.

10. Paikallisesti sopien voidaan työntekijä perustellusta syystä siirtää toiseen työvuoroon.

Vuorotyö

11. Vuorotyössä tulee työvuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään 3 viikon pituisin ajanjaksoin muuttua. Jos työvuorot muuttuvat piitemmin kuin yhden viikon ajanjaksoin, on siitä paikallisesti sovitava.

Paikallisesti voidaan sopia, että työntekijä on jatkuvasti työssä samassa vuorossa, ei kuitenkaan yövuorossa.

Liitot ovat yksimielisiä siitä, että yleensä tulee pyrkiä työajan säännölliseen järjestelyyn välttämällä poikkeuksellisia toimenpiteitä.

Pöytäkirjamerkintä:

Vuorotyötä tehtäessä ei työntekijä saa poistua työpaikaltaan ennen seuraavan vuoron työntekijän saapumista, mikäli työntekijän työ on sen laatuista, ettei työkohdetta tai työprosessia voi jättää ilman valvontaa. Työntekijä on velvollinen ilmoittamaan tapauksesta työnjohdolle ja työnantajan tulee välittömästi ryhtyä toimenpiteisiin sijaisen saamiseksi saapumatta jääneen tilalle.

8 §

Yli-, sunnuntai- ja hätätyö

1. Yli-, sunnuntai- ja hätätyön tekemisen ja niistä maksettavan korvauksen suhteen noudatetaan lain säännöksiä ja tämän työehtosopimuksen määräyksiä.

Työaikalain mukaan ylitöiden enimmäismäärien tarkasteluajan jaksot ovat neljä kuukautta ja kalenterivuosi. Paikallisesti voidaan kuitenkin sopia, että tarkasteluajanjaksona on yksinomaan kalenterivuosi.

2. Ylityötä on työ, jota tehdään työnantajan esityksestä laissa säädetyn tai tässä työehtosopimuksessa määrätyn säännöllisen työajan lisäksi.

Ylityökorvausta laskettaessa pyöristetään maksettava palkka ja ylityökorvaus lähimpään puoleen tai täyteen tuntiin.

3. Yli- ja sunnuntaityökorvaukset (korotusosat), ellei niitä ole paikallisesti sovittu korvattavaksi vastaavalla vapaa-ajalla, määräytyvät työaikalain mukaan kuitenkin siten, että korvaukset lasketaan työehtosopimuksen 15 §:n mukaisesta keskituntiansiosta. Kun työntekijä on tehnyt kahdeksan viikkoylityötuntia, vuorokautinen ylityökorvaus on 100 %.

4. Vuorotyölisän ylityökorotus sisältyy tämän työehtosopimuksen 15 §:n mukaisen keskituntiansion perusteella laskettavaan ylityölisään, joten vuorotyöntekijälle maksetaan ylityöajalta vuorotyölisä yksinkertaisena.

Ylityön ajalta maksetaan vuorotyölisä säännöllisen työvuoron mukaisesti ellei paikallisesti toisin sovita.

Keskituntiansion laskemisessa huomioidut lisät maksetaan kaikille työntekijöille yksinkertaisena.

Viikkoylityö

5. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan 8 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka laskettuna keskituntiansiosta.

Keskimääräistä viikkotyöaikaä käytettäessä katsotaan viikoittaiseksi ylityöksi ne tunnit, jotka kullakin kalenteriviikolla ylittävät työtuntijärjestelmässä asianomaisen viikon säännölliseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän, ellei ole sovittu näiden ylityötuntien korvaamisesta vastaavalla vapaa-ajalla.

TES-ylityö

TES-ylityöllä tarkoitetaan työtä, joka ei ole työaikalain mukaista viikkoylityötä, mutta joka on sovittu korvattavaksi kuten viikkoylityö. TES-ylityötä voi syntyä seuraavissa tilanteissa:

- arkipyhäviikkoina ja itsenäisyyspäiväviikolla, jolloin TES-ylityötä on kyseisen viikon työtuntijärjestelmän mukaisen säännöllisen viikoittaisen työajan ylittävä työ 40 viikkotuntiin saakka.
- kolmivuorotyössä TES-ylityötä on työtuntijärjestelmän mukaisen viikkotyöajan ylittävä työ, kunnes työtä on tehty keskimäärin 40 tuntia viikossa työntuntijärjestelmän voimassaoloaikana

- henkilö on pekkasvapaalla, jolloin TES-ylityötä on kyseisen viikon työtuntijärjestelmän mukaisen säännöllisen viikoittaisen työajan ylittävä työ 40 viikkotuntiin saakka.

9 §

Työajan lyhentäminen

Soveltamisala

1. Työaika lyhennetään niissä työaikamuodoissa, joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa.

Lisäksi edellytetään, että työntekijällä on työehtosopimuksen mukaan enintään 30 arkipäivän vuosiloma ja että vuotuista työaika muutoin lyhentävät ainoastaan kirkolliset juhlapyhät, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, uudenvuodenpäivä ja vapunpäivä.

Työajan lyhennys ei kuitenkaan koske enintään kolmeksi kuu-kaudeksi määräaikaiseen työsuhteeseen otettuja työntekijöitä. Jos määräaikaista työsopimusta jatketaan, kertyvät työajan lyhennysvapaat työsuhteen alusta lukien.

Työajan lyhennyksen toteuttaminen

2. Työajan lyhentämisen piiriin kuuluvien työntekijöiden työaika lyhennetään 100 tuntia vuodessa jäljempänä esitetyllä tavalla.

Työajan lyhennyksen määrästä vähennetään muut kuin kohdassa 1 mainitut vuotuista työaika lyhentävät sopimukseen tai käytäntöön perustuvat vuosilomajärjestelyt tai vuosittain säännöllisesti toistuvat ylimääräiset vapaapäivät.

3. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että joko kaikki tai osa kertyneistä tai kertyvistä vapaapäivistä sovitaan työpäiviksi, jolloin työaika pitenee vastaavasti.

Vapaapäivänä tehdystä työstä maksetaan työntekijälle työajan lyhennyskorvauksen lisäksi yksinkertainen palkka.

Vapaan kertyminen

4. Ellei paikallisesti ole toisin sovittu, kertyy työntekijälle vapaata kalenterivuoden aikana kohdassa 1 tarkoitetuissa työaikamuodoissa tehdyistä säännöllisistä työpäivistä seuraavasti:

Vähintään	17 työpäivää	1 vapaa
”	33 ”	2 vapaata
”	50 ”	3 ”
”	67 ”	4 ”
”	83 ”	5 ”
”	100 ”	6 ”
”	116 ”	7 ”
”	133 ”	8 ”
”	150 ”	9 ”
”	166 ”	10 ”
”	183 ”	11 ”
”	200 ”	12 ”
”	208 ”	12,5 ”

Tehdyiksi säännöllisiksi työpäiviksi lasketaan myös

- ne työntekijän työtuntijärjestelmän mukaiset työpäivät, joilta työnantaja maksaa palkkaa sairauden perusteella
- työnantajan määräämään ja kustantamaan koulutukseen sisältyvät työpäivät
- kunnanvaltuuston ja -hallituksen sekä valtiollisia tai kunnallisia vaaleja varten asetetun vaalilautakunnan ja -toimikunnan kokouksiin käytetyt työpäivät
- työntekijän 50- ja 60-vuotispäivät
- kutsunta- ja reservin harjoituspäivät
- työntekijän oma hääpäivä
- työntekijän läheisen omaisen hautauspäivä (kts. 18 § Muita korvauksia, soveltamisohje, s. 38)
- sairaan lapsen hoidon tai hoidon järjestämisen aiheuttama vapaa
- ne työpäivät, joiden aikana työntekijä on lomautettuna, kuitenkin yhteensä enintään 30 päivää
- ne työpäivät, joiden aikana työntekijä on osallistunut ammatillista koulutusta koskevan lain mukaiseen oppisopimuskoulutukseen liittyvään tietopuoliseen koulutukseen
- ne pidennetyn vuorokautisen työajan tasoittumiseksi laaditun työtuntijärjestelmän mukaiset vapaapäivät, jotka ylittävät päivätyöntekijöiden tavanomaisten vapaapäivien lukumäärän.

Vapaa antaminen

5. Kalenterivuoden aikana kertynyt vapaa annetaan työntekijälle viimeistään seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä, ellei työnantajan ja työntekijän välillä toisin sovita.

Vapaa annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana vähintään yksi työvuoro kerrallaan ellei paikallisesti toisin sovita.

Mikäli työtuntijärjestelmästä ei muuta johdu, työstä poissa olevan työntekijän katsotaan poissaolon syystä riippumatta pitäneen vapaata, kun koko yritys, se työsasto tai työryhmä, johon työntekijä kuuluu, on pitänyt tässä sopimuksessa tarkoitettua vapaata.

Ellei paikallisesti toisin sovita, vapaan antamisesta ilmoitetaan työntekijälle viimeistään kahta viikkoa aikaisemmin.

Jos työajan lyhennysvapaa pitämisestä on sovittu työntekijän kanssa, katsotaan vapaa pidetyksi, vaikka työntekijä olisi sairaana. Jos työajan lyhennysvapaa perustuu työnantajan ilmoitukseen, tulee noudattaa kahden viikon ilmoitusaikaa, jotta ilmoituksen jälkeen ilmenneestä sairaudesta huolimatta työajan lyhennysvapaa katsotaan pidetyksi.

Korvaus vapaan ajalta

6. Työntekijälle maksetaan korvaus vapaan ajalta keskituntiansion mukaan sitä palkanmaksukautta koskevan palkanmaksun yhteydessä, jolloin vapaa pidetään.

Jos työntekijälle ei työsuhteen päättyessä ole annettu kertynyttä vapaata, maksetaan työntekijälle vapaata vastaava palkka keskituntiansion mukaisesti. Jos työntekijä on työsuhteen päättyessä pitänyt vapaata enemmän kuin sitä on kertynyt, työntekijä on velvollinen maksamaan työnantajalle annettua vapaata vastaavan palkan määrän. Työnantaja voi pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä.

Viikkoylityö

7. Kokonaisina päivinä annettavan vapaan lyhentäessä säännöllistä viikkotyöaika korvataan työtuntijärjestelmän ylittävä viikkotyöaika siten kuin viikoittaisesta ylityöstä on työehtosopimuksessa sovittu. (tes-ylityö)

Vuosiloma

8. Vuosilomaa annettaessa pidetään edellä tarkoitettuja vapaa-päiviä työssäolon veroisina päivinä.

Korvaus työajanlyhennysjärjestelmän piiriin kuulumattomille

9. Työntekijöille, joiden säännöllinen työaika on alle 40 ja vähintään 24 tuntia viikossa ja jotka eivät lyhyemmän työaikansa vuoksi kuulu työajan lyhennysjärjestelmän piiriin, maksetaan 1.9.2014 alkaen erillistä prosenttimääräistä palkanosaa, jonka suuruus on 5,85 % työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta yli- ja hätätyöstä maksettava korvaus mukaan lukien. Prosenttikorvausta maksetaan erillisenä palkanosana, jota ei lasketa mukaan 15 §:n mukaiseen keskituntiansioon eikä lomapalkkasopimuksen 2 §:n mukaiseen vuosilomakeskituntiansioon. Erillistä palkanosaa ei makseta keskeytymättömässä ja keskeytyvässä kolmi-vuorotyössä työskenteleville, joissa työajan lyhennys on huomioitu muulla tavalla, eikä enintään kolmeksi kuukaudeksi määräaikaiseen työsuhteeseen otetuille työntekijöille, joilla ei ole oikeutta työajan lyhennykseen. Jos määräaikaista työsopimusta jatketaan, maksetaan erillistä palkanosaa työsuhteen alusta lukien.

Mikäli alle 40 ja vähintään 24 tunnin säännöllistä työaikaan noudattava työntekijä tämän määräyksen voimassa ollessa siirtyy noudattamaan 40 tunnin säännöllistä työaikaan ja siirtyy samalla työajan lyhennysjärjestelmän piiriin ja saamaan työajan lyhennyskorvausta, erillisen tässä tarkoitettun palkanosan maksaminen päättyy.

Pöytäkirjamerkintä:

Tämä säännös on tarkoitettu estämään työajan lyhentämisen sillä tarkoituksella, että työntekijä jää ilman työajan lyhennyskorvausta ja työajan lyhennyspäiviä. Osapuolet pitävät epätodennäköisenä, että ainakaan alle 24 tunnin säännöllisestä viikkotyöajasta olisi sovittu vain jotta vältyttäisiin maksamasta työajan lyhennyskorvausta. Muutoksella ei ole tarkoitettu lisätä aidon osa-aikatyön kustannuksia. Kokoaikatyöstä (40 h/vk) osa-aikaiseksi siirtyneellä työntekijällä, jolle on osa-aikaistamisen yhteydessä korvattu työajan lyhennysuutta työaikaan vastaavasti, ei ole oikeutta uuteen prosenttiperusteeseen korvaukseen.

Mikäli työehtosopimusosapuolet myöhemmin päättävät työajan lyhennyksestä ja arkipyhistä maksettavaa korvausta koskevan työryh-

män työn tuloksena siirtyä työajan lyhennyksen korvausjärjestelmään ja sopivat samalla uudesta korvausprosentista, tämän kohdan tarkoittama erillinen palkanosa poistuu.

Erillisen palkanosan maksamisen aloittaminen on lykätty sen vuoksi, että yritykset voivat halutessaan sopia työntekijöidensä kanssa siirtymisestä 40 tunnin säännölliseen viikkotyöaikaan ja työajan lyhennysjärjestelmän piiriin sekä päivittää palkanlaskentaohjelmansa muutoksen mukaisiksi.

10 §

Hälytysluonteinen työ ja varallaolo

A. Hälytysluonteinen työ

1. Hälytysluonteista työtä on hälytyskutsun perusteella tehtävä työ, josta ei ole ennalta sovittu ja jossa työntekijä joutuu tulemaan työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella hänen jo poistuttuaan työpaikalta.

Hälytysluonteisesta työstä maksetaan hälytysrahaa, jonka suuruus määräytyy kutsun antamisajankohdan perusteella seuraavasti.

Päivätyössä

2. Jos kutsu hälytystyöhön on annettu säännöllisen työajan jälkeen tai työntekijän vapaapäivänä, mutta ennen kello 21:tä, maksetaan 2 tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus.

3. Jos mainittu kutsu on annettu kello 21.00 ja kello 6.00 välisenä aikana, maksetaan 3 tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus.

Vuorotyössä

4. Aamuvuorossa

Aamuvuorossa maksetaan hälytysrahaa saman periaatteen mukaan kuin päivätyössä.

Ilta- ja yövuorossa

5. Jos kutsu hälytystyöhön on annettu 9 tunnin kuluessa työntekijän säännöllisen työajan päättymisestä, maksetaan 3 tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus.

6. Jos hälytyskutsu annetaan 9 tuntia työntekijän säännöllisen työajan päättymisen jälkeen, mutta vähintään tuntia ennen työntekijän

kijän seuraavan säännöllisen työajan alkamista, maksetaan työntekijälle 2 tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus.

Mikäli kohdissa 3 ja 5 mainittu työ on vuorokautista ylityötä, on ylityökorvaus heti 100 %.

B. Ylityöhön kutsuminen eräin hälytysluonteisin tunnusmerkein

7. Milloin työntekijälle ilmoitetaan hänen säännöllisellä työajallaan, että hänen tulisi työpaikaltaan jo poistuttuaan palata sellaiseen ylityöhön, jonka päivätyössä taikka aamu- tai päivävuorossa oleva työntekijä alkaa kello 21.00 jälkeen ja ilta- tai yövuorossa oleva työntekijä ennen kuin 9 tuntia on kulunut hänen säännöllisen työaikansa päättymisestä, työntekijälle maksetaan ylimääräinen 2 tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus.

8. Hälytysraha maksetaan silloin, kun työ alkaa ennen kuin kutsun antamisesta on kulunut vuorokausi ja kun työ ei välittömästi liity työntekijäin seuraavan vuoron työhön.

9. Kun työntekijä on hälytyskutsun saadessaan sopimuksen mukaisesti varalla ja saa siitä varallaolokorvausta, hälytysrahaa ei makseta.

Korvaus tuntia lyhyemmästä hälytysluonteisesta työstä on aina vähintään tunnin palkka.

Tämän pykälän säännökset eivät koske aloittamis- ja lopettamistöitä.

Pöytäkirjamerkintä:

Työpaikalla tarkoitetaan tässä pykälässä tehdasaluetta.

Asuntovarallaolo

10. Asuntovarallaoloaika tarkoittaa aikaa, jona työntekijä on sopimuksen mukaan velvollinen oleskelemaan asunnossaan, josta hänet voidaan kutsua työhön. Sopimuksessa on mainittava varallaoloajan pituus. Varallaoloajalta työntekijälle maksetaan korvausta, joka on puolet hänen henkilökohtaisesta tuntipalkastaan. Varallaoloaikaa ei lasketa työaikaan.

Sellaiseen työntekijään, joka on tämän kohdan mukaisesti ollut varalla, ei sovelleta hälytysluonteista työtä koskevia määräyksiä.

Muu valmius

11. Muuta kuin edellä mainittua varallaoloa tarkoittavaa valmiutta koskevat ehdot ja korvaukset sopivat työnantaja ja työntekijä keskenään. Tällaista valmiusaikaa ei lueta työajaksi.

III TYÖPALKKOJA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

11 § Työkohtainen palkka

1. Työntekijälle maksettavan palkan osalta noudatetaan tässä pykälässä olevaa vaativuusluokitusta.

Vaativuusluokitus

2. Täysin työkykyisten, 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden työkohtaiset palkat (luokkapalkat) ovat lähinnä 1.6.2018 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

Työnvaativuusluokka	Senttiä
1. "	1002
2. "	1046
3. "	1092
4. "	1141
5. "	1192
6. "	1245
7. "	1299

Työkohtaiset palkat (luokkapalkat) ovat lähinnä 1.6.2019 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

Työnvaativuusluokka	Senttiä
1. "	1042
2. "	1086
3. "	1132
4. "	1181
5. "	1232
6. "	1285
7. "	1339

Mikäli perustasolla 7 esiintyy yksi olosuhdehaitta, käytetään luokkapalkkaa 7A, jonka suuruus on vaativuusluokkien 7. ja 6. välisellä erotuksella korotettu työnvaativuusluokka 7:n palkka. Jos olosuhdehaittoja on kaksi, käytetään luokkapalkkaa 7B, jonka suuruus on edellä mainittu työnvaativuusluokka 7:n palkka korotettuna vaativuusluokkien 7. ja 6. välisen erotuksen kaksinkertaisella määrällä.

3. Suorittamiensa töiden vaativuutta perustana pitäen sijoitetaan työntekijät eri vaativuusluokkiin seuraavasti:

Taso	Perustasomääritelmä
1	Työ, joka on nopeasti opittavissa kokemuksen kautta. Harjaantumisaika alle yhden viikon. Työssä käytettävät koneet ja laitteet eivät ole häiriöherkkiä ja mahdollisesti syntyvät tuotantohäiriöt eivät mainittavasti haittaa muuta tuotantoa.
2	Työ edellyttää 1–4 viikon harjaantumista, mutta ei varsinaista koulutusta työnopastusta lukuunottamatta. Työstä annetut ohjeet ovat selkeitä ja itsenäisiä harkintatilanteita esiintyy vain ajoittain. Häiriöllä on vain rajoitettu vaikutus muuhun tuotantoon.

Taso	Perustasomääritelmä
3	Työ edellyttää 1-2 kk:n mittaista harjaantumista tai vähintään 1 kk:n koulutusta. Häiriöiden vaikutus muuhun tuotantoon on rajoitettu. Omalla harkinnalla on merkitystä työn onnistumiselle, mutta harkintatilanteita ei esiinny jatkuvasti.
4	Työ vaatii vähintään 3 kk:n harjaantumista tai yli 2 kk:n koulutusta. Työssä esiintyvät häiriöt vaikuttavat välittömästi muuhun tuotantoon ja menetysten rahallinen arvo on suuri, josta johtuen valppauden tarve on merkittävä suuriman osan työajasta.

5	Työ vaatii vähintään 8 kk:n harjaantumista tai vähintään 4 kk:n koulutusta. Työssä edellytetään itsenäistä harkintaa ja päätöksentekoa sekä merkittävässä määrin tarkkaavaisuutta, koska mahdollisten tuotannonmenetysten arvo on suuri ja keskeytyksellä voi olla suuri merkitys muuhun tuotantoon.
6	Työ edellyttää vähintään kahden vuoden harjaantumista ko. työssä tai vähintään yhden vuoden ammattikoulutusta. Työssä esiintyvillä häiriöillä on välitön merkitys muulle tuotannolle. Mahdolliset tuotannon menetykset ovat hyvin suuria. Menetysten välttämiseksi työ vaatii tavanomaista suurempaa valppautta.
7	Työssä vastataan itsenäisesti sellaisesta toiminnasta, jolla on keskeinen merkitys suuren yksikön häiriöttömälle toiminnalle ja/tai monipuolista ammattitaitoa vaativista kunnossapitotehtävistä. Työ voi sisältää työtehtävien organisointia.

Työolosuhteet

Olosuhdetaso määritetään perustason määrittämisen jälkeen.

Taso

- 0 Työ on fyysisesti kevyttä, olosuhdehaittoja ei esiinny häiritsevässä määrin.
- 1 Työ on melko raskasta ja/tai työpaikalla esiintyy häiritsevässä määrin olosuhdehaittoja.
- 2 Työ on raskasta ja/tai työpaikalla esiintyy työn suoritusta haittaavia olosuhdehaittoja.
- 3 Työ on erittäin raskasta ja/tai työpaikalla esiintyy erittäin voimakkaasti työn suoritusta haittaavia olosuhdehaittoja.

Soveltamisohjeet

a) Perustasot

Tarvittaessa harjaantuminen ja koulutus on arvioitava työn todellisen vaativuuden perusteella eikä sillä hetkellä työtä hoitavan työntekijän saaman koulutuksen ja pätevyuden perusteella. Tarvittavalla harjaantumisella ja koulutuksella tarkoitetaan kes-

kimääräistä aikaa, joka tarvitaan kyseisen työn hallitsemiseen tyydyttävästi. Tällöin ei esimerkiksi edellytetä valmiutta harvoin eteen tulevien tilanteiden tai työosien hoitamiseksi ilman työnjohdon opastusta. Harjaantumisajaksi lasketaan em. tapauksessa kunkin työosan vaatimien harjaantumisaikojen summa, ei kalenteriaikaa joka kuluu ennen kuin kaikki työn osat ovat esiintyneet.

Perustasomääritelmissä esitetyt harjaantumis- ja koulutusaikavaatimukset tarkoittavat sellaista koulutusta, joka kohdistuu nimenomaan kyseessä olevaan työtehtävään. Yleensä tällainen koulutus annetaan perustasojen 1–5 töissä teollisuuslaitoskohtaisesti. Näihin koulutusaikoihin ei tule sisällyttää ns. yleissivistävää koulutusta. Luokitusta suoritettaessa on muistettava, että kukin määrittely kuvaa vaativuustasoa ja vain yhden osamäärittelyn yhteensopivuus ko. työnkuvauksen kanssa ei anna aihetta sijoittaa työtä määrätylle perusvaativuustasolle, vaan työnkuvausta on arvosteltava koko vaativuustasomäärittelyssä esitettyyn vaativuustasoon.

Ammattikoulutuksen vaikutusta työn vaativuuteen arvioitaessa on huomioitava, että työn hallitseminen edellyttää työssä tapahtuvaa harjaantumista.

Vastuun huomioiminen luokituksessa tapahtuu toisaalta ohjeistuksen perusteella ja toisaalta häiriöiden vaikutuksella. Vastuun arviointi prosessiluonteisissa tehtävissä ei aina ole yksiselitteinen, joten sen merkitys tulee painottaen huomioida.

Häiriön vaikutuksella muuhun tuotantoon tarkoitetaan vain todella välitöntä vaikutusta. Jos häiriön vaikutusta voidaan tasata välivarastoilla tai muulla tavalla, ei kyseessä ole järjestelmän tarkoittama häiriön välitön vaikutus muuhun tuotantoon.

Uuden työntekijän palkkaa määrättäessä käytetään koulutus- ja harjaantumisajalta työntekijän sisääntulopalkkana luokkapalkkaa, jota maksetaan ao. luokkapalkkaa yhtä luokkaa alemmasta tehtävästä.

Tätä palkkaa maksetaan kunnes työntekijä hallitsee ko. työn tyydyttävästi. Harjaantumisajan pituuteen vaikuttavat työn luonne ja työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet. Tämän vuoksi tu-

lee ko. ajan pituus määritellä kussakin tapauksessa erikseen. Ohjeellisena harjaantumisaikana, milloin työntekijällä ei ole alalta aikaisempaa kokemusta tai koulutusta, voidaan pitää luokkamääritelmässä mainittuja aikoja.

b) Työolosuhteet

Työolosuhteilla tarkoitetaan niitä työpaikalla esiintyviä haittatekijöitä, jotka aiheutuvat työn raskaudesta, yksitoikkoisuudesta, sidonnaisuudesta ja olosuhteista; esim. melusta, lämpötilasta, liikkaisuudesta ja ilman epäpuhtauksista.

Olosuhdetason määrittäminen tapahtuu työolosuhteista aiheutuvan kokonaishaitan perusteella ja tätä kokonaishaittaa määritettäessä riittää kahden haittatekijän esiintyminen kokonaishaitan syntymiseen.

Työssä katsotaan esiintyvän häiritsevässä määrin olosuhdehaittoja silloin, kun työntekijä joutuu suojautumaan yhdellä tai useammalla henkilökohtaisella suojavälineellä yli puolet työajasta.

c) Vaativuustaso

Työn vaativuustaso muodostuu laskemalla yhteen perus- ja olosuhdetasot.

Hinnoittelu

4. Hinnoiteltaessa töitä, jotka kuuluvat 7. työnvaativuusluokkaan tai siitä ylöspäin, käytetään hinnoitteluperusteena työnvaativuusluokka 7:n palkkaa.

Nuoret työntekijät

5. Nuoren työntekijän suorittaessa samaa työtä kuin täysi-ikäinen ja hänen omatessaan työn edellyttämän työtaidon ja -kokemuksen sekä pätevyyden eikä hänen työskentelynsä kohdistu ylityösäännösten lisäksi muita lainsäädännöstä johtuvia rajoituksia, määritellään hänen palkkansa asianomaisen työn palkkaperusteiden mukaisesti.

Muutoin ovat alle 18-vuotiaiden ohjetuntipalkat 1.6.2018 lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

	senttiä
alle 17-vuotiaat	853
alle 18-vuotiaat	891

Alle 18-vuotiaiden ohjetuntipalkat ovat 1.6.2019 lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

alle 17-vuotiaat	senttiä 893
alle 18-vuotiaat	931

Edellä olevat palkkataulukot eivät koske alan ammattikoulun käyneitä.

6. Työntekijät, jotka sairauden, henkisten kykyjen vajavaisuuden tai muun syyn takia eivät pysty suorittamaan sitä työmäärää, mikä yleensä vaaditaan tavalliselta työntekijältä, saavat palkkaa työkykynsä ja sen sopimuksen mukaan, joka kussakin tapauksessa tehdään sopijapuolten paikallisten edustajien välillä.

12 §

Henkilökohtainen palkka

Täysin työkykyiselle 18-vuotta täyttäneelle työntekijälle maksetaan työkohtaisen palkan ylittävää henkilökohtaista palkkaa.

Työkohtainen palkka

1. Työntekijän työkohtainen palkka määritetään hänen säännönmukaisesti tekemiensä töiden perusteella.

Henkilökohtainen palkanosuus

2. Henkilökohtainen palkanosuus määritetään työn kannalta merkityksellisten tekijöiden perusteella, joita ovat ammatin hallinta, säännöllisyys ja huolellisuus sekä monipuolisuus.

Henkilökohtainen palkanosuus on enintään 20 % työntekijän työkohtaisesta palkasta.

Peruspalkka

3. Työntekijän peruspalkka saadaan lisäämällä henkilökohtainen palkanosuus työntekijän työkohtaiseen palkkaan.

Ammatti- ja erikoisammattitutkinto

Mikäli työntekijä on suorittanut oman alansa ammatti- tai erikoisammattitutkinnon, tämä on otettava huomioon määriteltäessä

hänen henkilökohtaista palkanosuuttaan. Henkilökohtaisen palkanosuuden muutos on toteutettava tutkintotodistuksen saamista seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Ammattitaidon tulee kehittyä uusiutuvien ammattitaito-ominaisuuksien mukaan. Tarvittaessa työnantaja ja työntekijä sopivat yhdessä, osallistuuko työntekijä ammattitutkintoon tai sen osaa koskevaan näyttötutkintoon. Samalla todetaan myös se, että suoritettava näyttö liittyy työntekijän työhön.

Pöytäkirjamerkintä:

Tämän lisäksi työntekijän suorittamasta ammatti- tai erikoisammattitutkinnosta on tietyin edellytyksin mahdollista saada koulutusrahaston maksama ammattitutkintostipendi.

Työnopastajana toimiminen

Mikäli työntekijä toimii työnopastajana oman työnsä ohella, sovitetaan siitä maksettavasta korvauksesta erikseen.

13 §

Suorituspalkkatyö

1. Mikäli työn laatu sen sallii ja jos se teknisesti on mahdollista, on työntekijälle varattava tilaisuus tehdä työtä suorituspalkalla. Suorituspalkkatyön hinnoittelun on perustuttava 11 §:n 2-kohdan mukaisiin työkohtaisiin palkkoihin (luokkapalkkoihin).

Suora urakka

2. Suorassa urakassa on hinnoittelun oltava sellainen, että työntekijän urakka-ansio nousee normaalilla urakatyövauhdilla 20 % hinnoitteluperustetta eli työkohtaista palkkaa suuremmaksi ja kasvaa työnsuorituksen tai työtehon lisääntyessä vähintään samassa suhteessa.

Osaurakka

3. Osa- eli sekaurakkatyö, jossa osa palkasta maksetaan kiinteänä ja osa työnsuorituksen mukaan määräytyvänä liikkuvana osana, on hinnoiteltava siten, että työnsuorituksen tai työtehon vastatessa normaalia urakatyövauhtia ansio nousee 20 % hinnoitteluperus-

tetta korkeammaksi. Suoritusason noustessa tulee liikkuvan osan kasvaa samassa suhteessa.

Palkkiopalkkaus

4. Palkkiopalkkausta voidaan käyttää niissä töissä, joissa työtu-
los (esim. tuotannon määrä, tuotteen laatu, raaka-aineen käytön ta-
loudellisuus) riippuu työntekijän työtaidosta, tarkkaavaisuudesta tai
muusta sellaisesta tekijästä.

Palkkiopalkkatyön hinnoittelussa noudatetaan soveltuvin osin
tämän pykälän määräyksiä.

a) Mikäli tehdään satunnaisia urakatöitä, sovitaan urakkahin-
nasta edellä 1 kohdassa mainitun periaatteen pohjalla ennen työn
alkamista asianomaisen työryhmän tai yksityisen työntekijän kans-
sa.

b) Urakan määrä ilmoitetaan yksikköhinnan määrittelyn perus-
tana olevina yksiköinä esim. kpl, kg, m², m³, jne. Urakka voidaan
sopia päättyväksi myös tietyn ajan kuluttua tai työvuoron päättyes-
sä.

c) Milloin samanlaatuista urakka- tai muuta suorituspalkkatyötä
tehdään kappale- tai jotakin muuta yksikköhintaa käyttäen, on val-
mistettava erityiset hinnoittelulistat, joista yksi kappale luovutetaan
pääluottamusmiehelle.

Työ- ja tuotantomenetelmien muutos

5. Milloin työ- tai tuotantomenetelmissä tai muissa työn suori-
tukseen oleellisesti vaikuttavissa tekijöistä tapahtuu muutoksia, jot-
ka aiheuttavat työtuloksen huomattavan pysyväisluontoiseksi kat-
sottavan muuttumisen, voidaan tämän työehtosopimuksen pe-
rusteella eri teollisuuslaitoksissa laaditut hinnoittelulistat tarkistaa.

Tarkistuksesta on neuvoteltava työntekijän, pääluottamusmiehen
tai vastaavan henkilön kanssa. Elleivät asianomaiset pääse yk-
simielisyyteen uudesta urakka- tai muusta suorituspalkkahinnoitte-
lusta, jatkuu työ entisin perustein ja asia siirretään viipymättä liitto-
jen käsiteltäväksi.

Soveltamisohje:

Työn jatkuminen entisin perustein merkitsee tavoiteansion säi-
lymistä ennallaan.

14 § Erilliset lisät

1. Paikallisesti määritettävää poikkeuksellisten olosuhteiden lisää voidaan maksaa tapauksissa, joissa työskentelyolosuhteissa esiintyy selvästi havaittavaa tilapäistä huononnusta tai heikentymistä, eikä sitä ole muutoin huomioitu palkkauksessa. Mahdollisesti maksettava lisä on lähinnä 1.6.2018 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien määrältään vähintään 69 senttiä tunnilta ja 1.6.2019 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien määrältään vähintään 70 senttiä tunnilta.

2. Vuorotyössä maksetaan lähinnä 1.6.2018 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien iltavuorossa 135 senttiä tunnilta ja yövuorossa 233 senttiä tunnilta. Vuorotyössä maksetaan lähinnä 1.6.2019 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien iltavuorossa 137 senttiä tunnilta ja yövuorossa 237 senttiä tunnilta.

3. Iltaja- ja yötyöstä, vaikka se ei olekaan vuorotyötä, maksetaan työntekijälle kello 16.00 jälkeen tehdystä työstä iltavuorolisää ja kello 23.00–06.00 välisenä aikana tehdystä työstä yövuorolisää vastaava korvaus, mikäli työ ei ole säännöllisen työajan lisäksi suoritettua yli- tai hätätyötä. Tämä ei kuitenkaan koske niitä tapauksia, joissa työntekijän työvuoro päättyy viimeistään kello 17.00.

4. Umpikaivoksissa sekä vähintään 30 metrin etäisyydellä kallion ulkoaukosta tehtävissä koetunnelien tai kalliosuojien valmistukseen kuuluvissa kaivostöissä maksetaan erillistä kaivoslisää, jonka suuruus on lähinnä 1.6.2018 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 213 senttiä tunnilta ja lähinnä 1.6.2019 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 216 senttiä tunnilta. Aikaisemman käytännön mukaisesti sisältyy ko. korvaukseen pölylisä.

5. Työntekijälle maksetaan erillistä palvelusaikalisää yhdenjaksoisen työsuhteen perusteella seuraavasti:

Palvelusaikalisien määrät ovat 1.6.2018 lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Palveluksessaoloaika	lisän määrä
yli 5 vuotta	27 senttiä tunnilta
yli 10 ”	33 senttiä ”
yli 15 ”	39 senttiä ”
yli 20 ”	44 senttiä ”
yli 25 ”	50 senttiä ”
yli 30 ”	56 senttiä ”
yli 35 ”	63 senttiä ”

Palvelusaikalisien määrät ovat 1.6.2019 lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Palveluksessaoloaika	lisän määrä
yli 5 vuotta	28 senttiä tunnilta
yli 10 ”	33 senttiä ”
yli 15 ”	39 senttiä ”
yli 20 ”	44 senttiä ”
yli 25 ”	51 senttiä ”
yli 30 ”	57 senttiä ”
yli 35 ”	64 senttiä ”

15 § Keskituntiansio

1. Työntekijän keskituntiansiota käytetään laskentatekijänä palkan ja korvausten maksamisessa siten kuin tässä työehtosopimuksessa on erikseen määrätty.

2. Työntekijän keskituntiansio lasketaan siten, että hänen kunkin vuosineljänneksen aikana työajalta eri palkkaustapojen mukaan saamansa ansio mahdollisine erillisine lisineen lukuunottamatta yli-työ- ja sunnuntaityölisää sekä viikkolepokorvausta jaetaan saman vuosineljänneksen aikana tehtyjen työtuntien kokonaismäärällä.

Keskituntiansion laskenta-ajanjaksoksi voidaan paikallisesti sopia myös edellinen normaali palkanmaksukausi.

3. Edellisen momentin mukaan laskettujen eri vuosineljänneksien keskituntiansioita käytetään seuraavasti:

- helmi-, maalisi- ja huhtikuun aikana edellisen vuoden IV vuosineljänneksen keskituntiansiota,
- touko-, kesä- ja heinäkuun aikana vuoden I vuosineljänneksen keskituntiansiota,
- elo-, syys- ja lokakuun aikana vuoden II vuosineljänneksen keskituntiansiota sekä
- marras-, joului- ja tammikuun aikana III vuosineljänneksen keskituntiansiota.

Soveltamisohje:

Kun keskituntiansiota käytetään säännöllisenä työaikana, sen lisäksi ei makseta työehtosopimuksen mukaisia erillisiä lisiä, koska kyseiset lisät on jo huomioitu keskituntiansion laskennassa.

16 §

Töiden järjestely ja siirto toiseen työhön

1. Työntekijä suorittaa työnjohdon hänelle osoittamaa työtä ja työnantajalla on oikeus siirtää työntekijä kulloinkin esiintyvän tarpeen mukaan toiseen työhön.

2. Mikäli työntekijä työnantajan määräyksestä joutuu tilapäisesti keskeyttämään suorituspalkkatyön tai hänet siirretään tilapäisesti aikatyöhön, maksetaan hänelle keskeytyksen tai siirron ajalta keskituntiansion mukainen palkka kuitenkin enintään kahdeksalta työvuorolta.

3. Mikäli työn luonteesta johtuu, ettei sovittua suorituspalkkatyötä voida yhtäjaksoisesti tehdä ja työntekijä siirretään tekemään muuta työtä tai suorituspalkkatyön säännöllinen suorittaminen edellyttää välillä tehtävää aikatyötä, maksetaan tällaiselle työntekijälle tekemästään aikatyöstä sitä vastaava tuntipalkka.

4. Kun suorituspalkkatyö päättyy tai kun kysymyksessä on pysyvä siirto, maksetaan palkka uuden työn mukaan. Samoin menettellään, kun työntekijä siirretään aikatyössä toiseen työhön.

16 a§ Tuottavaa ja kannustavaa palkkausta koskeva paikallinen sopiminen

Rakennusalalla voidaan työntekijän tai työntekijäryhmän kanssa sopia tuottavasta ja kannustavasta palkkauksesta. Sopimuksessa voidaan sopia mm. seuraavista asioista:

- Sopimuksen kohteena olevan työn tavoiteaikataulu
- Työtä koskevista työaikajärjestelyistä;
 - Työn sujuvuuden ja tuottavuuden parantamiseksi voidaan keskelle viikkoa osuvana arkipyhänä tehdä töitä. Pitämätön arkipyhä korvataan vapaa-aikana tai rahana työaikalain mukaisesti eikä erillistä arkipyhäkorvausta makseta.
 - Tuottavaa ja kannustavaa palkkausta koskevassa sopimuksessa voidaan sopia työehtosopimuksen ja työaikalain mahdollistamista työajan joustoista kuten liukuvasta työajasta ja keskimääräisestä työajasta.
- Työn lopputulokselta edellytettävä laatu
- Työssä käytettävän materiaalin määrästä ja laadusta
- Palkkion suuruus ja em. tekijöiden vaikutus palkkion suuruuteen
- Palkkion maksamisen ajankohta
- Takuupalkasta, joka maksetaan siinäkin tapauksessa, että sovitut tavoitteet tai työ ei valmistunut työntekijästä tai työntekijöistä riippumattomista syistä johtuen.

Työehtosopimusapuolet ovat valmiita parantamaan alan tuottavuutta yhteisin toimenpitein, esimerkiksi yhteisin koulutustilaisuuksin, joissa opastetaan tuottavien ja kannustavien palkkausjärjestelmien sekä joustavien työaikojen käyttöön.

IV ERINÄISIÄ KORVAUKSIA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

17 §

Matkatyöt ja matkakustannukset

1. Yleisiä määräyksiä

Työmatka ja matkustamisvelvollisuus

Työmatkalla tarkoitetaan työntekijän työtehtäviin liittyvää matkaa, joka tehdään tilapäisesti varsinaisen työpaikan sijaintipaikkakunnan tai työntekijän kotipaikkakunnan ulkopuolella olevalle komennuspaikkakunnalle.

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

Matkan alkaminen ja päättyminen

Matka katsotaan alkaneeksi silloin, kun työntekijä lähtee välittömästi komennuspaikkakunnalle suuntautuvalle matkalle työpaikalta tai asunnostaan ja päättyneeksi silloin, kun hän palaa työpaikalleen taikka säännöllisen työajan päätyttyä asunnolleen.

Rajoitus

Jos työntekijä on autonkuljetustehtävissä (esim. betoniauton- ja pumppuautonkuljettajat, autolaborantit, kuorma-autonkuljettajat jne.) tai sellaisissa tehtävissä, jossa normaaliin päivittäiseen työhön kuuluu liikkuminen eri työkohteissa, häneen ei sovelleta tämän pykälän päivärahasäännöksiä. Edellä tässä kohdassa tarkoitetuissa tehtävissä olevalle työntekijälle maksetaan päiväraha ja korvataan yöpymiskustannukset silloin, kun hän työmatkan johdosta joutuu yöpymään komennuspaikkakunnalla ja 2.3-kohdassa tarkoitettut korvausehdellytykset muuten täyttyvät.

Jos työtä tekee komennuspaikkakunnalla paikkakuntalainen tai muu työntekijä, joka on siellä otettu työhön, hän ei ole oikeutettu tässä pykälässä sovittuihin etuuksiin.

Oman auton käyttö

Jos matkatyössä on sovittu työntekijän oman auton käytöstä ennen matkaa, maksetaan siitä sekä työnantajan kanssa sovitusta muiden

henkilöiden tai tavarankuljetuksesta korvaus kulloinkin voimassa olevan verohallituksen päätöksen mukaisesti.

2. Matkakustannusten korvaaminen

Työntekijälle maksetaan korvausta matkakustannuksista ja työvuorokautena matkustamiseen käytetyltä ajalta sekä komennuspaikkakunnalla syntyvistä ylimääräisistä kustannuksista seuraavasti:

2.1. Matkakustannukset

Työnantaja korvaa kaikki komennuspaikkakunnalle sekä sieltä takaisin tai toiselle komennuspaikkakunnalle tapahtuvasta matkustamisesta aiheutuvat tarpeelliset matkakustannukset. Tarpeellisiksi matkakustannuksiksi luetaan rautatie-, laiva-, lento- ym. matkalippujen hinnat II luokassa, matkatavarakustannukset sekä, milloin matka tapahtuu yön aikana, makuulippujen hinnat vastaavassa luokassa.

2.2. Matka-ajan korvaus

Työntekijälle maksetaan matkatunneilta matka-ajan korvausta enintään 16 matkatunnilta työvuorokaudessa. Tästä tuntimäärästä vähennetään kyseisenä työvuorokautena säännöllisenä työaikana tehdyt työtunnit.

Menetettyjä säännöllisiä työtunteja vastaavalta matka-ajalta maksetaan keskituntiansion mukainen korvaus.

Muilta matkatunneilta, kuitenkin enintään 8 tunnilta, maksetaan henkilökohtaisen aikapalkan mukainen korvaus.

Vapaapäivänä tehtävältä matkalta maksetaan enintään 8 tunnin matka-ajalta keskituntiansion mukainen korvaus.

Makuupaikka

Milloin työntekijälle on järjestetty makuupaikka, ei kello 21.00–07.00 väliseltä ajalta edellä mainittua korvausta makseta.

2.3. Päiväraha ja yöpymiskustannukset

Päiväraha

Päiväraha on korvaus työmatkasta aiheutuvista ylimääräisistä ruokailu- ja muista elinkustannuksista.

Päivärahaa maksetaan verohallituksen kulloinkin voimassa olevan päätöksen mukaisesti kultakin matkan alkamisesta laskettavalta matkavuorokaudelta, kun toisen kunnan alueella oleva kunnuspaikkakunta on vähintään 50 kilometrin etäisyydellä työntekijän varsinaisesta työpaikasta tai asunnosta.

Päivärahan enimmäismäärät ovat työmatkan kestoajasta riippuen seuraavat:

Työmatkan kesto aika	Päivärahan enimmäismäärä 2018
yli 6 tuntia yli 10 tuntia	osapäiväraha 19 euroa kokopäiväraha 42 euroa

Kun matkaan käytetty aika ylittää viimeisen täyden matkavuorokauden

- vähintään 2 tunnilla, maksetaan osapäiväraha 19 euroa ja
- yli 6 tunnilla, maksetaan kokopäiväraha 42 euroa.

Jos työntekijä jonakin matkavuorokautena saa ilmaisen tai matkalipun hintaan sisältyneen ruoan, päivärahan tai osapäivärahan määrästä vähennetään puolet. Ilmaishuoneella tarkoitetaan kokopäivärahan osalta kahta ja osapäivärahan osalta yhtä ilmaista ateriala.

Majoittumiskustannukset

Päivärahan lisäksi korvataan yöpymiskustannukset työnantajan hyväksymän selvityksen mukaisesti.

Yömatkaraha

Sellaiselta päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, jona työntekijälle ei ole järjestetty ilmaista majoitusta tai jona hän ei ole saanut majoittumiskorvausta tai matkan ajaksi makuupaikkaa, maksetaan 12 euron yömatkaraha. Yömatkarahaa ei kuitenkaan makseta, kun työntekijä on jättänyt käyttämättä hyväksyen työnantajan varaaman ja ilmoittaman majoitusmahdollisuuden.

2.4. Työmatka, jolta ei makseta päivärahaa

Ylimääräiset matkakustannukset

Työntekijälle korvataan ylimääräiset matkakustannukset. Matkaan käytetyn ajan korvaamisesta sopivat asianomaiset keskenään.

Ateriakorvaus

Jos työntekijä on matkatyössä tavallisuudesta poikkeavasti estynyt käymästä ruokailmassa joko kotonaan tai työpaikallaan, jossa on työmaaruokala, hänelle maksetaan, ellei ao. työpaikan ruokailumahdollisuus ole vastaava kuin varsinaisella työntekopaikalla, ateriakorvauksena 1/4 kokopäivärahan määrästä. Työmaaruokalalla tarkoitetaan paikkaa, josta voi ostaa tai saada lämpimän aterian.

Mikäli työntekijä matkatyössä joutuu järjestämään päivällisenäkin edellisessä kappaleessa tarkoitettulla tavalla, maksetaan hänelle näin syntyvistä kustannuksista toinen ateriakorvaus.

Autonkuljettajat

Autonkuljettajalle maksetaan ruokaraha, mikäli hän on 10 tunnin aikana estynyt ruokailmasta työpaikallaan tai saman yrityksen toisessa työkohteessa.

Edellytyksenä on lisäksi, että ateriakorvausta koskevat määräykset eivät muutoinkaan täyty.

3. Erikoismääräyksiä

Pitkä työkomennus

Yli 14 vuorokautta kestävä työkomennuksen päivärahoista ja muista matkakustannuksista sovitaan paikallisesti.

Henkilökohtaisten asioiden hoito

Pitkän työkomennuksen ollessa kyseessä sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken vapaan myöntämisestä välttämättömien henkilökohtaisten asioiden hoitoa varten edellyttäen, että se on mahdollista työn säännöllisen kulun häiriintymättä.

Sairaalapäiväraha

Jos työntekijä komennuspaikkakunnalla määrätään sairaalahoitoon, maksaa työnantaja hänelle päivärahan asemesta sairaalapäivärahana 1,70 euroa vuorokaudelta siihen saakka, kunnes työnantajan velvollisuus maksaa sairausajan palkkaa työntekijän työkyvyttömyyden johdosta lakkaa. Edellä olevaa oikeutta työntekijällä ei kuitenkaan ole, mikäli hänellä on oikeus saada korvaus sairaalan perimästä hoitopäivämaksusta työnantajan kustantaman vakuutuksen nojalla.

4. Työ ulkomailla

Ulkomailla tehtävän ns. matkатыön palkkaehdoista, palkanmaksutavasta ym. työsuhteeseen liittyvistä taloudellisista eduista sekä päivärahasta sovitaan kussakin tapauksessa erikseen.

18 §

Muita korvauksia

1. Työnantaja maksaa kunnallisvaltuuston tai -hallituksen jäsenenä toimivalle työntekijälle valtuuston tai hallituksen kokouksesta aiheutuvasta säännöllisen työajan ansionmenetyksestä korvausta siten, että työntekijä yhdessä kunnan maksaman ansionmenetyksen korvauksen ja palkkion kanssa saa täydet palkkaedut.

Korvaus maksetaan sen jälkeen, kun työntekijä on toimittanut työnantajalle selvityksen kunnan maksamasta korvauksesta ja palkkiosta.

Työnantaja korvaa myös työntekijälle, joka toimii valtiollisia tai kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai toimikunnan jäsenenä sen ansionmenetyksen, mikä hänelle aiheutuu siitä, että lautakunnan tai toimikunnan kokous pidetään hänen työaikanaan.

2. Työntekijällä, joka on ollut yrityksen palveluksessa vähintään 3 kuukautta, on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

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

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

Kutsuntapäivän korvaus maksetaan vain siltä päivältä, jona kutsuntatoimitus pidetään.

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

4. Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut. Reservin harjoituksilla tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijälle on tullut palvelukseen astumismääräys.

5. Työntekijällä on oikeus saada palkallista vapaata työstä läheisen hautauspäivänä sekä omana vihkkipäivänään.

Soveltamisohje:

Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan sekä veljiään ja sisariaan sekä aviopuolison vanhempia. Läheisenä omaisena pidetään myös avopuolisoa. Rekisteröidyssä parisuhteessa elävät rinnastetaan aviopuolisoihin.

6. Edellä momenteissa 1–5 mainitut korvaukset maksetaan 15 §:n keskituntiansion mukaisesti.

19 §

Arkipyhäkorvaus

Korvattavat arkipyhät

1. Uudenvuodenpäivältä, pitkäperjantailta, toiselta pääsiäispäivältä, vapunpäivältä, helatorstailta, juhannuspäivältä, jouluaatolta sekä ensimmäiseltä ja toiselta joulupäivältä maksetaan työntekijälle arkipyhäkorvauksena säännöllistä päivittäistä työaikaa vastaava palkka keskituntiansion mukaan.

Loppiaisen ollessa muuna arkipäivänä kuin lauantaina siitä maksetaan menetettyä ansiota vastaava korvaus tämän pykälän arkipyhäkorvausta koskevien määräysten mukaisesti.

Korvausedellytykset

2. Arkipyhäkorvaus maksetaan työntekijälle, jonka työsuhde ennen kyseistä arkipyhää on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään kolme kuukautta. Tämän lisäksi edellytetään, että työntekijä on ollut työtuntijärjestelmän mukaisesti työssä sekä arkipyhää edeltävänä että sitä seuraavana työpäivänä tai toisena näistä päivistä, jos poisolo on johtunut hyväksyttävästä syystä.

Arkipyhäkorvausta ei menetetä, vaikka työntekijä on poissa työstä arkipyhää edeltävänä ja sitä seuraavana työpäivänä, jos poisolo johtuu:

- sairaudesta, joka ei ole jatkunut yli 3 kuukautta ennen ko. arkipyhää
 - lakisääteisestä äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaasta taikka vuosilomasta
 - taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuneesta lomautuksesta, joka ei ole kestänyt yli 2 viikkoa ennen ko. arkipyhää
3. Arkipyhäkorvausta ei makseta viikko- tai kuukausipalkalla olevalle työntekijälle.

Soveltamisohje:

Arkipyhäkorvaus maksetaan tässä pykälässä mainittujen maksumuutosten täyttyessä, olipa työntekijä työssä kyseisenä arkipyhänä tai ei. Arkipyhäkorvaus maksetaan myös viikonlopuksi sattuvilta arkipyhiltä. Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä olevalle työntekijälle ei makseta arkipyhäkorvausta loppiaisen osalta.

Itsenäisyyspäivän palkka

Milloin työntekijä ei tämän pykälän 2. kohdan 2 momentissa mainituista syistä johtuen ole oikeutettu lainmukaiseen itsenäisyyspäivän palkkaan, maksetaan arkipyhäkorvaus tämän pykälän mukaisesti.

Keskeytymätöntä 3-vuorotyötä tekeväälle työntekijälle, jolla ei ole oikeutta itsenäisyyspäivän palkan maksamista koskevan lain 3 §:n mukaiseen korvaukseen, maksetaan vapaapäiväksi sattuvalta itsenäisyyspäivältä korvauksena kahdeksan tunnin palkka työntekijän keskituntiansion mukaan noudattaen muuten, mitä yllämainitussa laissa on sanottu itsenäisyyspäivän palkan maksamisen edellytyksistä.

V

TYÖTURVALLISUUS

20 §

Työturvallisuus

1. Tapaturmien välttämiseksi ryhdytään tarpeellisiin toimenpiteisiin työntekijän turvallisuuden suojelemiseksi.
2. Kieltäytymistä suorittamasta työtä, jota varten viranomaisten

määräämiä varmuuslaitteita ei ole tehty, ei ole pidettävä työehtosopimuksen vastaisena työstäkieltäytymisenä.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot toteavat työturvallisuustoiminnan tärkeyden ja ovat yhtä mieltä siitä, että työpaikoilla on syytä jatkuvasti kiinnittää asiaan vakavaa huomiota ja että menestyksellistä ja rakentavaa työturvallisuustoimintaa työpaikoilla huomattavasti edesauttaa työnantajien ja työntekijäin välinen vilpittömän yhteistoiminta a.o. työnantajien ja työntekijöiden edustajain kesken, joiden tehtävänä lain mukaan on käsitellä työturvallisuuskysymyksiä.

3. Työntekijä on velvollinen noudattamaan työsuojeluviranomaisten ja työnantajan työntekijäin turvallisuuden suojelemiseksi antamia ohjeita.

4. Mikäli asiantuntijalausuntojen, työtapaturma- ja ammattitautitilastojen tai muun vastaavan perusteen nojalla yhteisesti voidaan todeta, että erityisten suojavaatteiden tai -varusteiden käytöllä työssä on työturvallisuus- tai terveysolosuhteita tässä työssä olennaisesti parantava vaikutus, hankkii työnantaja tällaisen suojavaatteen tai -varusteen työpaikalle työntekijän käyttöön vaikka sen antaminen työturvallisuuslain 15 §:n mukaan ei olisi välttämätöntä. Edellä sanottu ei tarkoita tavanomaista työvaatetusta.

Työnantaja hankkii optisesti hiotut häikäisyn estävät suojalasit niitä työssään tarvitseville, ellei häikäisyvaaraa muutoin voida torjua (esim. asentamalla työkoneisiin häikäisysojakkalvot).

Soveltamisohje:

1. Yhteistyöelin edellä tarkoitettussa suhteessa on yrityksen työsuojelutoimikunta. Myös yrityksen terveydenhuoltohenkilöstölle tulee antaa mahdollisuus lausua mielipiteensä hankittavaksi ehdotetuista suojavaatteista tai -varusteista.

2. Sovellettaessa tämän pykälän 4. kohdan määräyksiä on pääsääntönä pidettävä sitä, että suojavaatteen tai -varusteen hankkimisvelvollisuus arvostellaan työturvallisuuslain 15 §:n mukaisesti. Hankintaratkaisun tekee työnantaja yksin todettuaan lain mainitsemien edellytysten olevan olemassa. Jos työnantaja katsoo, ettei työturvallisuuslain 15 §:n määräyksiä ole tapaukseen sovellettava, mutta jos työtapaturma- tai ammatti-

tautilastojen tai muun vastaavan perusteen nojalla yhteisesti työsuojelutoimikunnassa todetaan, että muissakin kuin työturvallisuuslain 15 §:n mainitsemisissa tapauksissa voidaan mainitunlaisia varusteita hankkimalla työturvallisuus- tai terveysolosuhteita tietyssä työssä olennaisesti parantaa, hankkii työnantaja työpaikalle työntekijän käyttöön työehtosopimusmääräyksessä tarkoitetun suojavaatteen tai -varusteen. Yhteisellä toteutamisella tarkoitetaan määräyksessä sitä, että työsuojelutoimikunnassa edustettuna olevat eri ryhmät ovat hankintaehdotuksesta samaa mieltä. Tavanomaisella työvaatetuksella tarkoitetaan vaatetusta, jota työntekijä käyttää estääkseen omia vaatteitaan tai itseään likaantumasta työssään. Sanotunlainen suojavaatetus ei lainkaan kuulu tämän sopimuskohdan soveltamispiiriin.

3. Töissä, joissa työvaatteiden kuluminen on poikkeuksellisen suuri antaa työnantaja työntekijälle kohtuulliseksi katsottavan määrän suojavaatetusta.

4. Työnantaja hankkii tarkkuutta vaativissa tehtävissä työskenteleville työn niin vaatiessa optisesti hiotut suojalasit, mikäli työterveyshuolto on todennut ne tarpeellisiksi.

5. Uusia työntekijöitä opastettaessa kiinnitetään huomiota työsuojelunäkökohtiin. Samoin selvitetään työsuhteeseen liittyviä asioita sekä työpaikan järjestö- ja neuvottelusuhteita.

6. Työnantajan on niillä aloilla, joilla työterveyskorttia on käytettävä, työ sopimuksen solmimisen yhteydessä varmistettava, että työntekijällä on oma henkilökohtainen työterveyskortti.

Työntekijän on pidettävä työterveyskortti mukanaan rakennustyömaalla. Työterveyshuollon järjestämisen valvomiseksi työntekijän on näytettävä työterveyskortti työnantajalle.

VI SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

21 § Sairausajan palkka

Palkan maksaminen ja karenssipäivä

1. Työnantaja maksaa sairausajan palkkana täyden palkan sellaiselle työntekijälle, joka työnantajan hyväksymän selvityksen mukaan on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtä.

Sairausajan palkka lasketaan työehtosopimuksen 15 §:n mukaisen keskituntiansion perusteella.

Keskeytymätöntä ja keskeytyvää kolmivuorotyötä tekevän työntekijän sairausajan keskituntiansiota laskettaessa ei hänen ansiostaan kuitenkaan vähennetä säännöllisen työajan sunnuntaityökorotuksia.

Sairausajan palkka maksetaan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

Työntekijälle, jonka työsuhte ennen työkyvyttömyyden alkua on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta, maksetaan sairausajan palkka ensimmäisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

Jos sairauden aiheuttama työkyvyttömyys on jatkunut sairastumispäivän lisäksi kuusi arkipäivää, työnantaja maksaa palkan myös karenssipäivältä.

Sairausajan palkka maksetaan seuraaviin **ajanjaksoihin** sisältyviltä **työpäiviltä**:

Korvausjakso

Työsuhte, joka ennen työkyvyttömyyden alkua on jatkunut yhdenjaksoisesti	Ajanjakso
vähintään 1 kuukauden mutta alle 3 vuotta 3 vuotta mutta alle 5 vuotta 5 vuotta mutta alle 10 vuotta 10 vuotta tai kauemmin	28 kalenteripäivää 35 kalenteripäivää 42 kalenteripäivää 56 kalenteripäivää

Työtapaturma

2. Työntekijälle, joka ei voi tehdä työtä työnantajan työssä sattuneen työtapaturman vuoksi, maksetaan sairausajan palkkaa työsuhteen kestoajasta riippumatta ensimmäisestä sellaisesta sairauspäivästä alkaen, joka olisi ollut työntekijän työpäivä.

Sairastuminen kesken työpäivän

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

Saman sairauden uusiutuminen

4. Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen 30 päivän kuluessa, jatketaan sairausajan palkan maksamista, ellei korvausajanjakso tämän sairauden osalta ole vielä täyttynyt, kunnes korvausajanjakso täyttyy tai uusiutunut sairaus on sitä ennen päättynyt.

Rajoitus

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

Vähennykset

6. Työnantajalla on oikeus saada palautuksena se korvaus, jonka työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia samalta ajanjaksolta päivärahaa taikka siihen verrattavaa muuta korvausta lain tai sopimuksen perusteella, ei kuitenkaan enempää kuin työkyvyttömyysajan palkkana maksamansa määrän. Mikäli korvaus on maksettu suoraan työntekijälle, työnantajalla on oikeus vähentää tämä määrä maksettavasta työkyvyttömyysajan palkasta.

Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta saada palautuksena em. korvausta tai vähentää sitä maksamastaan työkyvyttömyysajan palkasta, mikäli korvaus maksetaan työntekijälle hänen kokonaan tai osaksi itse kustantamansa vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella.

Jos päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei työntekijästä itsestään johtuvista syistä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä

kuin mihin hänellä lain mukaan olisi ollut oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää sairausajan palkasta se päiväraha tai sen osa, mikä työntekijän laiminlyönnin vuoksi on jäänyt maksamatta.

Ilmoitusvelvollisuus

7. Työntekijän täytyy viipymättä ilmoittaa sairastumisestaan työnantajalle.

Lapsen sairastuminen

8. Työntekijän alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan työntekijälle tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin ja samassa taloudessa asuviin puolison lapsiin.

Samana sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain toiselle puolisoista.

Korvaus sairaan lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä lyhyestä tilapäisestä poissaolosta maksetaan myös siinä tapauksessa, että toinen vanhempi on estynyt hoitamasta sairasta lasta sairauden, opiskelun tai toisella paikkakunnalla asumisen taikka siihen verrattavan pysyvän oleskelun vuoksi ja esteestä on toimitettu pyydettyä työntäjän hyväksymä selvitys.

Pöytäkirjamerkintä:

- 1. Hoidon järjestämisen tai hoitamisen kestäessä 1, 2, 3 tai 4 päivää pidetään poissaoloa sopimuksessa tarkoitettuna poissaolona. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta annetaan sama selvitys kuin työehtosopimuksen ja yrityksessä mahdollisesti omaksuman käytännön mukaan vaaditaan työntekijän omasta sairaudesta. Lapsen sairastumisesta johtuvat palkalliset poissaolopäivät rinnastetaan vuosilomalain tarkoittamiin työssäolopäivien kaltaisiin päiviin.*
- 2. Sopimuksen tarkoittamassa mielessä katsotaan yksinhuoltajaksi myös henkilö, joka ilman erillistä asumusero- tai avioeropäätöstä*

pysyvästi on muuttanut asumaan erilleen aviopuolisostaan sekä henkilö, jonka puoliso on estynyt osallistumasta lapsen hoitoon asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin harjoitusten vuoksi.

Vaikeasti sairaan lapsen hoito

9. Työntekijällä, jonka oma tai samassa taloudessa elävä puolison lapsi sairastaa valtioneuvoston sairausvakuutuslain täytäntöönpanosta antaman asetuksen (1335/04) 4 §:n tarkoittamaa vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain (1224/04) 10 luvussa tarkoitettuun lapsensa hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

Sairauspoissaolo työntekijän ilmoituksella

10.

Yrityksissä on flunssatyypisissä enintään 3 vuorokautta kestävisissä sairauspoissaoloissa sovittava omailmoitus -menettelystä. Sopia ei voi, että aina vaaditaan lääkärintodistus. Sopimuksen on syytä olla kirjallisessa muodossa.

Mikäli omailmoitusmenettelystä ei ole sovittu, työnantaja tai tämän edustaja hyväksyy työntekijän ilmoituksen selvitykseksi työkyvyttömyydestä flunssatyypisissä enintään kolme vuorokautta kestävisissä sairauspoissaoloissa. Tässä tapauksessa omailmoitukseen noudatetaan seuraavia sääntöjä:

- Työntekijän on ilmoitettava sairauspoissaolostaan omalle esimiehelleen välittömästi tai viimeistään ennen työvuoron alkua. Ellei ilmoitusta ole tehty ennen työvuoron alkua, poissaolon ajalta ei makseta sairausajan palkkaa.
- Työnantaja voi perustellusta syystä, mm. silloin kun työntekijällä on useita toistuvia sairauspoissaoloja, vaatia työkyvyttömyyden osoitukseksi lääkärintodistusta.
- Omailmoitusmenettelyä ei sovelleta vuosiloman aikana.

Osapuolet suosittelevat, että sovittaessa omailmoitusmenettelystä, paikalliseen sopimukseen sisällytetään menettelytavat alle 10-vuotiaan lapsen tilapäisestä hoidosta aiheutuvista poissaoloista.

Työkyvyn ylläpito ja sairauspoissaolojen hallinta

11. Yrityksissä voidaan työterveyshuoltoa apuna käyttäen sopia menettelytavoista, joilla ylläpidetään työntekijöiden terveyttä ja toi-

mintakykyä. Tavoitteena on työkyvyn ylläpitäminen, työssä jaksaminen ja sairauspoissaolojen vähentäminen.

Menettelytapaohje:

1 Työkyvyttömyyden toteaminen

Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkärin tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella.

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

2 Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet

Työnantaja on velvollinen maksamaan sairausajan palkkaa kun sairausajan palkan perusteet ja määrä on hyväksyttävästi selvitetty.

Mikäli työnantaja ei ole hyväksynyt työntekijän esittämää lääkärintodistusta, on hänellä oikeus osoittaa työntekijä nimetyn lääkärin tarkastettavaksi. Tällöin työnantaja suorittaa lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet selvitetään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

3 Yrityksen työterveyspalvelujen 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.

4 Luottamusmiesten tulee ohjata työntekijöitä työehtosopimuksen säännösten oikeaan soveltamiseen ja pyrkiä omalta osaltaan ehkäisemään väärinkäytöksiä

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 vähäisiksi. On suositeltavaa, että paikalliset osapuolet yhdessä seuraavat työpaikan sai-

rauspoissaolojen kehitystä ja tarvittaessa etsivät keinoja niiden vähentämiseksi.

5 Väärinkäyttö ja työsopimuksen päättäminen

Mikäli sairausajan palkkaetuja käytetään tahallaan väärin, ei sairausajan palkkaa luonnollisestikaan makseta. Tahallinen väärinkäyttö saattaa lisäksi johtaa työsopimuslain säännösten perusteella tapahtuvaan työsopimuksen päättämiseen.

6 Sairastumisesta tehtävä ilmoitus

Työntekijän tulee ilmoittaa sairastumisestaan lähimmälle esimiehelleen tai työnantajan ilmoittamalle muulle henkilölle jo ennen työvuoron alkua, milloin se olosuhteet huomioon ottaen on suinkin mahdollista. Tähän liittyvät menettelytavat työnantajan tulee saattaa työntekijöiden tietoon.

Ajoissa tehty ilmoitus on tärkeä sen vuoksi, että työpaikalla jo työvuoron alkaessa tiedetään, onko joku mahdollisesti poissa ja miten poissaolotapauksessa työt sinä päivänä järjestetään.

Mikäli voidaan osoittaa työntekijän tahallisesti laiminlyöneen välittömän ilmoituksen sairastumisestaan työnantajalle, alkaa sairausajan palkanmaksuvelvollisuus aikaisintaan sinä päivänä, jona ilmoitus on tehty.

7 Vapaa-ajan harrastusten aiheuttamat vammat

Esimerkiksi urheilusta johtuvat, varsinkin vaikeammanasteiset vammat aiheuttavat toistuessaan työnantajalle lisääntyviä sairausajan palkkakustannuksia ja vaikeuksia työntekijän työhön sijoittamisessa.

Liitot kiinnittävät paikallisten osapuolten huomiota yllä mainittujen ongelmien ennalta ehkäisemiseen ja vähentämiseen.

8 Sairauspoissaolojen ennaltaehkäisy

Liitot kiinnittävät paikallisten osapuolten huomiota sairauspoissaolojen ennalta ehkäisevään toimintaan.

22 § Lääkärintarkastukset

Lakisääteiset lääkärintarkastukset

1. Työnantaja korvaa henkilölle ansionmenetyksen hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta annetun valtioneuvoston asetuksen (1484/01) tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa terveystarkastuksista sekä niihin liittyvissä matkoista. Ansionmenetyks korvataan menetettyjä säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Samoin menetellään tapauksissa, joissa on kysymys nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/93), ja säteilylaissa (592/91) tarkoitetuista tutkimuksista. Samaa sääntöä noudatetaan lisäksi niissä terveydensuojelulain (763/94) edellyttämässä tutkimuksissa, jotka johtuvat henkilön siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan.

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

3. Mikäli lakisääteinen terveystarkastus tapahtuu työntekijän vapaa-aikana, maksetaan työntekijälle korvauksena ylimääräisistä kuluista 15,00 €.

Pöytäkirjamerkintä:

Tällä kirjauksella ei ole tarkoitus huonontaa yrityskohtaisia käytäntöjä.

Muut kuin lakisääteiset lääkärintarkastukset

Ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat seuraavat:

Perusedellytykset

3.1. Kysymyksessä on oltava sairastumis- tai tapaturmatapaus, jossa on välttämätöntä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen. Työntekijän on esitettävä lääkärintarkastuksesta työnantajan hyväksymä selvitys (esim. lääkärintodistus tai lääkärinpalkkiokiitti) sekä työn-

antajan pyytäessä selvitys siitä, kuinka kauan lääkärintarkastus odotus- ja kohtuullisine matka-aikoinen kesti.

3.2. Muissa kuin kohdassa 1 tarkoitetuissa sairastumis- tai tapaturmatapauksissa edellytetään, että työntekijä varaa vastaanottoajan työaikana vain, jos se ei ole kohtuullisen ajan (esim. normaali-tapauksissa viikon) kuluessa saatavissa työajan ulkopuolella. Työntekijän on esitettävä luotettava selvitys siitä, ettei hän ole voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolella.

3.3. Työntekijän on ilmoitettava lääkäriin menostaan etukäteen työnantajalle. Jos ilmoitusta ei ylivoimaisen esteen takia voida etukäteen tehdä, on ilmoitus tehtävä välittömästi, kun se on mahdollista.

3.4. Lääkärintarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menetystä välttäten.

Erityisedellytykset

Uusi tai uusiutuva sairaus

Ansionmenetys korvataan:

3.5. Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus. Lääkäriin tutkimustoimenpiteestä johtuneen, enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta.

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

Aikaisemmin todettu sairaus

3.6. Kroonisen sairauden edellyttämän lääkärintarkastuksen ajalta edellyttäen, että kysymyksessä on ao. erikoisalan lääkäriin suoritama tarkastus hoidon määrittelemiseksi.

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

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

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

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

Laboratorio- ja röntgentutkimukset

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

Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

3.8. Sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen ajalta.

Äkillinen hammassairaus

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

Rajoitukset

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

Milloin sairaus on johtunut omasta törkeästä tuottamuksesta tai tahallisuudesta, ei ansionmenetystä korvata.

23 § Äitiys- ja isyysvapaa

Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään 6 kuukautta ennen lapsen syntymää, maksetaan hänen äitiysvapaansa ajalta 56 ja isyysvapaansa ajalta 6 sairausvakuutuslain mukaisen arkipäivän pituisen kalenteriajanjakson työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä laskettava työntekijän palkan ja sairausvakuutuslain mukaisen äitiys- tai isyyspäivärahan tai siihen verrattavan muun lain tai sopimuksen perusteella tulevan korvauksen välinen erotus työsopimuslain 4 luvun 1 §:n mukaisen äitiys- tai isyysvapaan alkamispäivästä lukien.

Mikäli lapsi syntyy ennen laskettua aikaa, lapsen äiti tai isä ei menetä oikeuttaan edellä mainittuihin palkkaetuksiin, mikäli kuusi kuukautta olisi täyttynyt laskettuun aikaan mennessä.

24 § Vuosiloma

1. Vuosiloma ja lomapalkka

Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain mukaisesti.

Paikallisesti voidaan sopia, että lomapalkka kokonaan tai osittain maksetaan loman aikana normaalina palkanmaksupäivänä.

2. Lomaltapaluuraha

Lakimääräiseltä vuosilomaltaan työhön palaavalle työntekijälle maksetaan lomaltapaluurahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan.

3. Edellytykset

Lomaltapaluurahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä.

4. Poikkeukselliset tilanteet

Lomaltapaluuraha maksetaan myös, mikäli työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstään työnantajan suostumuksella tai vuosilomalain 7 §:n 2 momentissa mainitun syyn takia.

Lomaltapaluuraha maksetaan myös vanhuuseläkkeelle, työkyvyttömyyseläkkeelle, varhennetulle vanhuuseläkkeelle tai yksilöl-

liselle varhaiseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle sekä työntekijälle, joka asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen palaa työhön maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työ- ja virkasuhteen jatkumisesta annetun lain edellyttämällä tavalla.

Työsuhteen päättyessä suoritetaan työntekijälle lomaltapaluu-
raha.

Lomaltapaluu-
raha maksetaan myös lomakorvauksesta, mikäli työntekijän työsuhde on kestänyt ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti yli 5 kuukautta.

Soveltamisohje:

Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia, työsuhteen katsotaan jatkuneen yhdenjaksoisena.

Lomaltapaluu-
rahaa ei makseta, jos työsuhde päättyy työntekijästä itsestään johtuvasta syystä. Työntekijästä itsestään johtuvana syynä pidetään:

- työntekijän irtisanoutumista
- työntekijän itsensä suorittamaa työsuhteen purkamista ilman lainmukaista perustetta
- työntekijä aiheuttaa sopimusrikkomuksellaan työsuhteen päättymisen.

5. Lomaltapaluu- rahan maksaminen

Lomaltapaluu-
raha maksetaan siihen oikeutetulle työntekijälle lomaltapaluu-
päivää lähinnä olevan palkanmaksun yhteydessä.

Mikäli vuosiloma on jaettu, suoritetaan kunkin loman osan päätyttyä sitä vastaava osa lomaltapaluu-
rahasta.

Lomaltapaluu-
rahasta puolet maksetaan ennakkona vuosiloma-
palkan yhteydessä. Tätä osaa eivät koske edellä määritellyt lomaltapaluu-
ta koskevat edellytykset.

Lomaltapaluu-
raha voidaan paikallisesti sopia maksettavaksi joko yhtenä tai useampana eränä kuitenkin siten, että lomaltapaluu-
raha on kokonaan maksettu viimeistään ennen seuraavan loman-
määräytymisvuoden alkamista kirjallisesti sovitun aikataulun mukaisesti.

Mikäli työntekijän työsuhde päättyy ennen paikallisesti sovittua lomaltapaluu-
rahan maksuajankohtaa, maksetaan lomaltapaluu-
raha

työsuhteen päättyessä, mikäli työntekijä muutoin on siihen tämän työehtosopimuksen mukaan oikeutettu.

25 §

Ruokailu- ja vaatesuojat

Kullekin työpaikalle tai sen välittömään läheisyyteen on työnantajan järjestettävä työntekijäin ruokailua ja vaatteiden säilytystä varten tarkoitustaan vastaavat tilat.

Pöytäkirjamerkintä:

Paikallisesti voidaan sopia, että sanottuja tiloja ei tarvitse järjestää, milloin se ei ole tarpeellista ottaen huomioon työntekijäin lukumäärä tai työn laatu ja jatkuvuus.

26 §

Ryhmähenkivakuutus

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

VII

ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

27 §

Palkanmaksu

1. Palkka maksetaan kaksi kertaa kuukaudessa, ellei paikallisesti sovita muusta maksutavasta. RTT:n jäsenyrityksissä lopputili voidaan maksaa viimeistään kolmantena pankkipäivänä työsuopimuksen päättymisestä, silloin kun työsuopimus puretaan.

2. Tilin laskemisen vuoksi voidaan seuraavaan tiliin jättää 6 arkipäivän ja mahdollisesti näiden väliin sattuvien pyhäpäivien palkka. Paikallisesti voidaan kuitenkin sopia, että sellainen palkka tai osa siitä, joka perustuu vasta tilikauden päätyttyä todettavaan tuotantomäärään, voidaan tilikautta lähinnä seuraavassa tilinmaksussa

suorittaa arvioidun työn suorituksen mukaisena ja oikaista täsmäliseen määräänsä vasta seuraavassa tilinmaksussa.

3. Kun palkanmaksupäivä pääsiäisen, juhannuksen tai joulunpyhien vuoksi siirtyy pyhien jälkeiseen ensimmäiseen arkipäivään, määritellään tilikatkopäivä normaalia aikaisemmaksi niin, että palkan normaali laskenta-aika huomioon ottaen tili on työntekijän nostettavissa pyhiä edeltävänä arkipäivänä.

4. Palkka maksetaan työntekijän osoittamalle pankkitilille Suomessa toimivan rahalaitoksen välityksellä. Maksaessaan palkan työnantajan on annettava työntekijälle euromääräinen kirjallinen laskelma, josta käyvät ilmi palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet.

VIII TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTAJAT JA NEUVOTTELUJÄRJESTYS

28 §

Luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille myönnettävä vapaus työstä

Luottamusmiestehtävien hoitamista varten järjestetään pääluottamusmiehelle luottamusmiessopimuksen edellyttämää säännöllistä vapautusta työstä seuraavasti:

Työpaikan työntekijäin lukumäärä	Säännöllisen vapautuksen määrä
10 – 20	2 tuntia viikossa
21 – 50	4 tuntia viikossa
51 – 100	8 tuntia viikossa
101 – 150	12 tuntia viikossa
151 – 300	16 tuntia viikossa
301 – 600	24 tuntia viikossa
yli 600	kokonaan vapaa

Päälouottamusmiehellä myönnettävän vapaa-ajan pituus määräytyy sen työpaikan työsuhteisten työntekijöiden lukumäärän mukaan, joka vallitsee tammikuun 1. päivänä.

Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautus määräytyy tilastokeskuksen (TOL 1972) käyttöön otetun toimialaluokituksen mukaisesti.

29 §

Luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille maksettava korvaus

Yrityksen tai alueyksikön päälouottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulle, joka on Rakennusliiton jäsen, maksetaan erilliskorvausta sen mukaan montaako työntekijää hän edustaa.

Lisän määrät ovat lähinnä 1.6.2018 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

Edustettavien työntekijöiden määrä	Euroa/kuukaudessa
10–50 työntekijää	72,11 €
51–100 työntekijää	90,12 €
Yli 100 työntekijää	135,12 €

Mikäli työntekijä hoitaa useampia edustajantehtäviä, on hän oikeutettu vain yhteen erilliskorvaukseen. Päälouottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulle maksettu korvaus on työssäoloajalta maksettua palkkaa vain vuosilomapalkkaa ja vuosilomakorvausta laskettaessa. Silloin kun päälouottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun varamies varsinaisen edustajan vuosiloman, sairauden tai vastaavan syyn aikana hoitaa edustajan tehtäviä vähintään kahden viikon ajan, maksetaan erilliskorvausta tältä ajalta hänelle.

Korvauksen suuruus määräytyy sen tilanteen mukaan, joka vallitsee tammikuun 1. päivänä.

30 §

Kokoontuminen työpaikalla

Työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla, työ-

huonekunnalla tai vastaavalla on mahdollisuus työajan ulkopuolella (ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai välittömästi työajan päätyttyä, sekä erikseen sovittaessa myös viikkolepoon kuuluvana aikana) järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä seuraavin edellytyksin:

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

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.

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

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

31 §

Erimielisyyksien ratkaisu

Jos työnantajan ja työntekijän välillä ilmaantuu erimielisyyttä tämän sopimuksen soveltamista tai tulkintaa koskevassa asiassa, on työpaikalla pyrittävä sovintoon neuvottelemalla työnantajan ja työntekijäin kesken.

Ellei asiaa saada työpaikalla selvitettyksi, jompikumpi osapuoli voi alistaa sen asianomaisten liittojen ratkaistavaksi. Tällöin on, elleivät liitot pidä sitä tarpeettomana, työpaikalla laadittava asiasta muistio, josta ilmenee erimielisyyttä aiheuttanut asia sekä molem-

pien osapuolien siihen omaksuma kanta. Muistion allekirjoittavat molemmat osapuolet ja on siitä annettava kappale kummallekin allekirjoittajalle.

Liittojen välisistä neuvotteluista on voimassa, mitä yleissopimuksessa on määrätty. Erimielisyys, jota ei liittojen välisissä neuvotteluissa ole voitu selvittää, voidaan saattaa työtuomioistuimen käsiteltäväksi siinä järjestyksessä kuin laissa on säädetty.

32 §

Paikallinen sopiminen

Eri työehtosopimusmääräyksissä tarkoitettu paikallinen sopiminen toteutetaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työntekijän ja työnantajan taikka luottamusmiehen ja työnantajan kesken. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.

Luottamusmiehen ja työnantajan välillä tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan. Sopimus tehdään kirjallisena, jos toinen sopijapuoli sitä pyytää.

33 §

Ammattiyhdistysjäsenmaksun pidättäminen

Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, Rakennusliiton jäsenmaksut palkanmaksukausittain työntekijän palkasta, jotka jäsenmaksut tilitetään Rakennusliiton nimemälle pankkitilille.

34 §

Työvälineiden ja valmisteiden käsittely

Työnantajien omistamia työvälineitä ja koneita samoin kuin puo-
livalmisteita ja valmisteita on hoidettava hyvin ja käsiteltävä varovaisesti ja huolellisesti.

35 § Tuottavuuden parantaminen

Huomioon ottaen taloudellisen tilanteen ja tuottavuuden merkityksen hyvinvoinnille sopijapuolet tulevat myötävaikuttamaan tuottavuutta parantaviin toimenpiteisiin ja mahdollisuuksien mukaan selvittämään erilaisia tuottavuuden kehittämiseen tähtääviä käytännön toimenpiteitä.

36 § Voimassaoloaika

Tämä sopimus on voimassa toukokuun 1. päivästä 2018 huhtikuun 30. päivään 2020 saakka.

Helsingissä 9. päivänä toukokuuta 2018

RAKENNUSTUOTETEOLLISUUS RTT ry

Juha Luhanka Tapio Kari Riikka Jäntti

RAKENNUSLIITTO ry

Kyösti Suokas Kimmo Palonen

Lauri Haikola Päivi Niemi

**RAKENNUSTUOTETEOLLISUUDEN
TYÖEHTOSOPIMUKSEN
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA**

Aika	11.6.2018	
Paikka	Rakennusliitto ry, Helsinki	
Läsnä	Juha Luhanka	Rakennustuoteteollisuus RTT ry
	Tapio Kari	”
	Riikka Jäntti	”
	Kyösti Suokas	Rakennusliitto ry
	Kimmo Palonen	”
	Lauri Haikola	”
	Päivi Niemi	”

1. Sopimuskausi

Uusi työehtosopimus tulee voimaan 1.5.2018 ja päättyy 30.4.2020.

2. Palkkaratkaisu

2.1 Palkankorotukset

Vuosi 2018

Palkkoja korotetaan lähinnä 1.6.2018 alkavan palkanmaksukauden alusta 30 sentin yleiskorotuksella.

Taulukkopalkkoja korotetaan lähinnä 1.6.2018 alkavan palkanmaksukauden alusta 40 senttiä.

Työnvaativuusluokituksen mukaiset työkohtaiset tuntipalkat ovat lähinnä 1.6.2018 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

Työnvaativuusluokka / senttiä

1.	1002
2.	1046
3.	1092
4.	1141
5.	1192
6.	1245
7.	1299

Nuorten työntekijöiden tuntipalkat ovat lähinnä 1.6.2018 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

alle 17-vuotiaat 853

alle 18-vuotiaat 891

Rahamääräisiä lisiä korotetaan 1,7 %:a.

Työehtosopimuksen 14 §:n mukaiset erilliset lisät ovat lähinnä 1.6.2018 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat: Vuorolisän määrä on iltavuorossa 135 senttiä tunnilta ja yövuorossa 233 senttiä tunnilta. Olosuhdelisän määrä on 69 senttiä tunnilta ja kaisvoslisän määrä on 213 senttiä tunnilta.

Palvelusaikalisien määrät ovat 1.6.2018 lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Palveluksessa oloaika	lisän määrä
Yli 5 vuotta	27 senttiä tunnilta
Yli 10 ”	33 ”
Yli 15 ”	39 ”
Yli 20 ”	44 ”
Yli 25 ”	50 ”
Yli 30 ”	56 ”
Yli 35 ”	63 ”

Yrityksen tai alueyksikön pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle, joka on Rakennusliiton jäsen, maksetaan työehtosopimuksen 29 §:n mukaista erilliskorvausta sen mukaan montaako työntekijää hän edustaa. Työntekijöiden edustajien erilliskorvauksia

korotetaan koko sopimuskaudelle 3,4 %:lla. Erilliskorvaukset ovat lähinnä 1.6.2018 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

Edustettavien työntekijöiden määrä	Euroa/kuukaudessa
10–50 työntekijää	72,11
51–100 työntekijää	90,12
Yli 100 työntekijää	135,12

Suorituspalkkoja korotetaan 1,7 %:lla.

Keskeneräisiä urakoita korotetaan 1,7 %:lla urakan jäljellä oleville tunneille.

Vuosi 2019

Palkkoja korotetaan lähinnä 1.6.2019 alkavan palkanmaksukauden alusta 30 sentin yleiskorotuksella.

Taulukkopalkkoja korotetaan lähinnä 1.6.2019 alkavan palkanmaksukauden alusta 40 senttiä.

Työnvaativuusluokituksen mukaiset työkohtaiset tuntipalkat ovat lähinnä 1.6.2019 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

Työnvaativuusluokka / senttiä	
1.	1042
2.	1086
3.	1132
4.	1181
5.	1232
6.	1285
7.	1339

Nuorten työntekijöiden tuntipalkat ovat lähinnä 1.6.2019 alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

alle 17-vuotiaat	893
alle 18-vuotiaat	931

Rahamääräisiä lisiä korotetaan 1,7%.

Työehtosopimuksen 14 §:n mukaiset erilliset lisät ovat lähinnä 1.6.2019 alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat: Vuorolisän määrä on iltavuorossa 137 senttiä tunnilta ja yövuorossa 237 senttiä tunnilta. Olosuhdelisän määrä on 70 senttiä tunnilta ja kaivoslisän määrä on 216 senttiä tunnilta.

Palvelusaikalisien määrät ovat 1.6.2019 lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Palveluksessa oloaika	lisän määrä
Yli 5 vuotta	28 senttiä tunnilta
Yli 10 ”	33 ”
Yli 15 ”	39 ”
Yli 20 ”	44 ”
Yli 25 ”	51 ”
Yli 30 ”	57 ”
Yli 35 ”	64 ”

Työntekijöiden edustajien erilliskorvauksia ei koroteta vuonna 2019.

Keskeneräisiä urakoita korotetaan 1,7 %:lla urakan jäljellä oleville tunneille.

Suorituspalkkoja (urakka- ja tuotantopalkat) korotetaan paikallisen sopimisen, joustavien työaikojen ja digitaalisten apuvälineiden kokeilun perusteella aiheutuvan työn tuottavuuden lisääntymisen perusteella 2,0%:lla.

2.2 Aikapalkat

Työehtosopimuksen mukaisia aikapalkkoja on korotettava siten kuin kohdassa 2.1 on sanottu. Taulukkopalkkojen yleiskorotusta suuremmasta korotuksesta johtuva henkilökohtaisen palkan korotus ei saa olla yleiskorotusta suurempi muuten kuin siinä tapauksessa, että henkilökohtaisen palkan korottuminen johtuu yksistään taulukkopalkan noususta.

Jos työnvaativuusluokkapalkan korotus vuonna 2018 tai 2019 johtaa yleiskorotusta suurempaan kokonaispalkan korotukseen, lei-

kataan työntekijän aikapalkkaosuutta tuon läpilyönnin määrällä tai otetaan käyttöön negatiivinen aikapalkkaosuus. Palkankorotus on 30 senttiä vuonna 2018 ja 30 senttiä vuonna 2019.

2.3 Suorituspalkat

Uusien palkkamääräysten voimaantulon jälkeen käytäntöön otettavien uusien urakkahintojen, osurakka- ja tuotantopalkkiotyöhinnontoittelujen tulee perustua sanottuna päivänä voimaan tuleviin hinnoitteluperusteisiin.

Osurakoissa ja tuotantopalkkiotöissä palkankorotus voidaan toteuttaa korottamalla vain palkan kiinteää osaa tai vain palkan liikkuvaa osaa tai korottamalla molempia siten, että ansioon saadaan yleiskorotuksen edellyttämä korotus tunnilta.

Tuotantopalkkiojärjestelmissä, joissa taulukkopalkkojen korotus aiheuttaa yleiskorotusta suuremman henkilökohtaisen palkan korotuksen, voidaan käyttää aiemmin käytössä olleita taulukkopalkkoja kuitenkin niin, että uudet tuotantopalkkiopalkat nousevat yleiskorotuksen verran.

Ellei osurakoiden palkankorotuksen toteuttamisesta päästä paikallisesti yksimielisyyteen, sisällytetään kumpaankin palkanosaan osa yleiskorotuksesta osien suhteessa.

2.4 Keskituntiansion korotus

Käytettäessä työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen neljännesvuosittain laskettavaa keskituntiansiota, on sitä korotettava siten, että siinä tulee huomioon otetuksi yleiskorotus siltä osin kuin tämä ei sisälly keskituntiansioon.

Sopimuksen voimaantullessa noudatetaan säännönmukaisesti vuorotyöntekijöinä työskentelevien työntekijöiden vuorolisien korotukseen yllä mainittua periaatetta.

2.5 Ylimenosäännös

Uuden työehtosopimuksen edellyttämät suorituspalkkatyön hinnoitteluperusteiden ja ohjetuntipalkkojen tarkistukset ja näistä mahdollisesti aiheutuvat työpalkkojen ylimääräiset korotukset on suoritettava niin pian kuin se laskentateknisesti on mahdollista, kuitenkin viimeistään kahden kuukauden kuluessa korotusten voimaantulosta.

Ylimenokautena maksetaan entiset aika- ja suorituspalkat yleiskorotuksella korotettuina. Lopullisten tarkistusten tultua suoritetuiksi maksetaan mahdollinen palkan lisä taannehtivasti 1 kohdassa mainitusta ajankohdasta lukien.

3. Voimassa olevien työehtosopimusmääräysten lisäksi sovitut muutokset

Muutetaan työehtosopimuksen 2 § seuraavasti:

Rakennustuoteteollisuus RTT ry:n ja Rakennusliitto ry:n väliset sopimukset

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia Rakennustuoteteollisuus RTT ry:n ja Rakennusliitto ry:n välillä solmittuja sopimuksia:

- *Yleissopimus*
- *Irtisanomissuojaa ja lomautusta koskeva yleissopimus soveltamisohjeineen*
- *Lomapalkkasopimus*

Edellä luetellut sopimukset pohjautuvat keskusjärjestöjen välillä solmittuihin ja EK:n 15.2.2017 irtisanomisiin keskusjärjestösopimuksiin. Sopimuksia tulkittaessa on voimassa keskusjärjestösopimuksia koskeva tulkintakäytäntö soveltuvin osin.

Muutetaan työehtosopimuksen 4 §:n ensimmäinen kappale seuraavasti:

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan irtisanomissuojasopimuksen määräyksiä.

Sopimukset ovat tämän allekirjoituspöytäkirjan liitteenä ja ne liitetään työehtosopimukseen.

Muutetaan työehtosopimuksen 8 §:n 5 kohdan 3 kappaleen toinen kohta:

... arkkipyhäviikkoina ja itsenäisyyspäiväviikolla, jolloin TES-ylityötä on kyseisen viikon työtuntijärjestelmän mukaisen säännöllisen viikoittaisen työajan ylittävä työ 40 viikkotuntiin saakka.

Lisätään edellisestä allekirjoituspöytäkirjasta siirtyvä sivun 60 kohta 3.2 uudeksi 16 a §:ksi:

Tuottavaa ja kannustavaa palkkausta koskeva paikallinen sopiminen

Rakennusalalla voidaan työntekijän tai työntekijäryhmän kanssa sopia tuottavasta ja kannustavasta palkkauksesta. Sopimuksessa voidaan sopia mm. seuraavista asioista:

- *Sopimuksen kohteena olevan työn tavoiteaikataulu*
- *Työtä koskevista työaikajärjestelyistä;*
 - *Työn sujuvuuden ja tuottavuuden parantamiseksi voidaan keskelle viikkoa osuvana arkkipyhänä tehdä töitä. Pitämätön arkkipyhä korvataan vapaa-aikana tai rahana työaikalain mukaisesti eikä erillistä arkkipyhäkorvausta makseta.*
 - *Tuottavaa ja kannustavaa palkkausta koskevassa sopimuksessa voidaan sopia työehtosopimuksen ja työaikalain mahdollistamista työajan joustoista kuten liukuvasta työajasta ja keskimääräisestä työajasta.*
- *Työn lopputulokselta edellytettävä laatu*
- *Työssä käytettävän materiaalin määrästä ja laadusta*
- *Palkkion suuruus ja em. tekijöiden vaikutus palkkion suuruuteen*
- *Palkkion maksamisen ajankohta*
- *Takuupalkasta, joka maksetaan siinäkin tapauksessa, että so-*

vitut tavoitteet tai työ ei valmistunut työntekijästä tai työntekijöistä riippumattomista syistä johtuen.

Työehtosopimusosapuolet ovat valmiita parantamaan alan tuottavuutta yhteisin toimenpitein, esimerkiksi yhteisin koulutustilaisuuksin, joissa opastetaan tuottavien ja kannustavien palkkausjärjestelmien sekä joustavien työaikojen käyttöön.

Lisätään työehtosopimuksen 18 §:n soveltamisohjeeseen:

Rekisteröidyssä parisuhteessa elävät rinnastetaan aviopuolisoihin.

Muutetaan työehtosopimuksen 31 §:n 3 kappale seuraavan sisältöiseksi:

Liittojen välisistä neuvotteluista on voimassa, mitä yleissopimuksessa on määrätty. Erimielisyys, jota ei liittojen välisissä neuvotteluissa ole voitu selvittää, voidaan saattaa työtuomioistuimen käsiteltäväksi siinä järjestyksessä kuin laissa on säädetty.

Päivitetään TES:n viimeisen sivun työaikataulukko vuosille 2018-2020.

4. RTT – RL työryhmät

4.1 Rakennustuoteteollisuuden palkkausjärjestelmä

Työntekijät sijoitetaan eri palkkaryhmiin seuraavasti:

1 Aloitteleva työntekijä

Rakennustuoteteollisuusalan aloitteleva työntekijä suorittaa töitä, jotka eivät edellytä aikaisempaa alan käytännön kokemusta. Työstä annetut ohjeet ovat selkeitä ja itsenäisiä harkintatilanteita esiintyy vain harvoin. Alan ammatillisessa koulutuksessa olevat henkilöt, jotka opiskelun ohessa myös työskentelevät sekä lomiansa aikana työskentelevät rakennustuotealan opiskelijat kuuluvat tähän palkkaryhmään.

(Nuorten, alle 18-vuotiaiden ohjetuntipalkat, ks. § 11. Nuorten palkat eivät koske alan ammatillisessa koulutuksessa olevia tai sen suorittaneita.)

2 Vähän kokemusta omaava työntekijä

Vähän rakennustuoteteollisuusalan kokemusta omaava työntekijä suorittaa sellaisia tuotannon töitä, joissa hänen omalla harkinnallaan on merkitystä työn onnistumiselle, mutta harkintatilanteita ei esiinny jatkuvasti. Suoritettavat työt edellyttävät työskentelyä ja työkokemusta rakennustuoteteollisuuden tehtävistä. Työntekijä suoriutuu ilman jatkuvaa opastusta avustavista töistä.

3 Aloitteleva ammattilainen

Rakennustuoteteollisuusalan aloitteleva ammattilainen suorittaa jo itsenäisesti tuotannon töitä, joissa häneltä edellytetään valppautta. Työssä esiintyvät häiriöt vaikuttavat muuhun tuotantoon. Tähän palkkaryhmään kuuluvat aloittelevat ammattilaiset.

4 Ammattilainen

Rakennustuoteteollisuusalan ammattilainen suorittaa itsenäisesti monipuolisia tuotannon tai kunnossapidon töitä, joissa häneltä edellytetään itsenäistä harkintaa ja päätöksentekoa sekä tarkkaavaisuutta. Keskeytyksillä voi olla suuri merkitys muuhun tuotantoon. Tähän palkkaryhmään kuuluvat perusammattitaidon omaavat ammattilaiset.

5 Kokenut ammattilainen

Rakennustuoteteollisuusalan kokenut ammattilainen suorittaa tuotannon tai kunnossapidon töitä, joissa häneltä edellytetään suurta valppautta, sillä häiriöillä voi olla välitön merkitys muulle tuotannolle ja ne voivat aiheuttaa tuotannon menetyksiä. Työntekijä suorittaa itsenäisesti ja monipuolisesti em. tehtäviä tai suoriutuu itsenäisesti ja monipuolisesti useimmista rakennustuoteteollisuuden ammattilaisen tehtävästä. Tähän palkkaryhmään kuuluvat vaativat tuotannon työt hallitsevat kokeneet ammattilaiset.

6. Alan erittäin kokenut ammattilainen

Rakennustuoteteollisuusalan erittäin kokenut ammattilainen suorittaa sellaisia vaativia töitä, joissa vastataan itsenäisesti toiminnasta, jolla on keskeinen merkitys yksikön häiriöttömälle toiminnalle ja prosessin sujuvuudelle ja/tai monipuolista ammattitaitoa vaativista kunnossapitotehtävistä. Työ voi sisältää työtehtävien organisointia. Erittäin kokeneen ammattilaisen tehtäviin voi kuulua myös muiden henkilöiden työtehtävien organisointia, ohjausta ja/tai valvontaa. Tähän palkkaryhmään kuuluvat vaativimmatkin ammattinsa työt hallitsevat erittäin kokeneet työntekijät.

Palkkaryhmiin sijoittaminen

Työnantaja sijoittaa työntekijän yllämainittuihin palkkaryhmiin työsuhteen alkaessa. Koeajan päättyessä palkkaryhmää voidaan tarkistaa.

Palkkaryhmä voi muuttua, mikäli työntekijä on jostain syystä pysyvästi kykenemätön tekemään palkkaryhmänsä edellyttämiä töitä.

Palkkaryhmä voi muuttua, mikäli työntekijän korkeampaa palkkaryhmittelyä edellyttämä työ pysyvästi loppuu. Tällöin palkkaryhmä on uuden työn mukainen.

Palkkaryhmittelyä sovelletaan myös yrityksen käytössä oleviin vuokratyöntekijöihin.

Henkilökohtainen palkanosuus

Työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka muodostuu palkkaryhmittelyyn perustuvasta palkasta ja henkilökohtaisesta palkanosasta, joka on määrältään vähintään yksi (1) sentti. Henkilökohtainen tuntipalkka on työntekijän aikatyössä maksettava vähimmäispalkka.

Henkilökohtainen palkanosuus määritetään työsuhteen alussa ja sitä tarkistetaan viimeistään koeajan päättyessä työn kannalta merkityksellisten tekijöiden perusteella. Näitä ovat mm. ammatinhallinta, säännöllisyys, huolellisuus sekä monipuolisuus.

Työntekijän henkilökohtainen palkanosuus ei voi laskea. Työntekijän palkkaryhmän noustessa henkilökohtainen palkanosuus säilyy muuttumattomana.

Palkkausjärjestelmää uudistava työryhmä

Uuden palkkausjärjestelmän kokeilusta on sovittu työehtosopimuksen allekirjoituksella. Sitä varten perustetaan työryhmä, joka kehittää palkkausjärjestelmää, laatii ohjeistuksen ja ohjaa niitä yrityksiä, jotka haluavat ottaa uuden palkkausjärjestelmän käyttöön. Palkkausjärjestelmän koekäyttö voidaan aloittaa 31.10.2018 jälkeen. Ennen käyttöönottoa yrityksen palkanlaskentajärjestelmiin on tehtävä tarvittavat muutokset ja ne on perusteellisesti testattava. Palkkausjärjestelmän käyttöönotosta sovitaan paikallisesti.

Seuraavien työehtosopimusneuvottelujen aikana osapuolet käsittelevät järjestelmässä havaitut mahdolliset puutteet ja korjaustarpeet.

Uusi palkkausjärjestelmä otetaan työehtosopimuksen osaksi ja se tulee voimaan 6 kuukauden kuluessa seuraavan sopimuskauden alusta. Tällöin myös ne yritykset, jotka eivät ole aikaisemmin ottaneet uutta palkkausjärjestelmää käyttöön, siirtyvät uuteen järjestelmään, ellei yrityksessä ole käytössä työehtosopimuksen nojalla sovittu suorituspalkkausjärjestelmä.

Mikäli yrityksessä on siirrytty koekäyttämään uutta palkkausjärjestelmää, mutta palkkausjärjestelmää ei oteta sellaisenaan osaksi yleissitovaa rakennustuoteteollisuuden työehtosopimusta, jäävät yrityksissä sovitut, tämän kokeilujakson aikana käyttöönotetut palkkausjärjestelmät voimaan paikallisina sopimuksina. Nämä paikalliset sopimukset voidaan irtisanoa työehtosopimuksen määräysten mukaisesti.

Palkkausjärjestelmä uudistus toteutetaan ilman kustannusvaikutuksia, eikä kenenkään palkka uuteen järjestelmään siirtymisen johdosta nouse tai laske.

Muuta huomioon otettavaa

Uudesta palkkausjärjestelmästä sovittaessa tulee huomioida mahdolliset vaikutukset ainakin nykyisen TES:n 11 – 15 §:n säännöksiin. Yksityiskohdat sovitaan työryhmässä. Työryhmässä tarkastellaan erityisesti vaikutukset suorituspalkkausmääräyksiin.

Nykyisen rakennustuoteteollisuuden työehtosopimuksen 11 §:n mukaisia työnvaativuusluokituksia ei enää tehdä.

Palkkaryhmäpalkat ovat rakennustuoteteollisuuden työntekijöiden vähimmäispalkkoja eikä yrityskohtaisilla palkkausjärjestelmillä voida näitä alittaa. Suorituspalkkatyössä tarkastelujaksona on palkkakausi.

Palkkausjärjestelmämuutoksella ei ole vaikutusta yrityksessä voimassaolevan työehtosopimuksen mukaisesti sovittuihin suorituspalkkausjärjestelmiin tai muihin paikallisesti sovittuihin yrityskohtaisiin palkkausjärjestelmiin.

Siirtymäsäännös

Kun yrityksessä siirrytään uuteen palkkausjärjestelmään ja työntekijät sijoitetaan palkkaryhmiin, ei kenenkään palkka uuden palkkaryhmämäärityksen myötä nouse eikä laske. Työntekijän uuden palkkaryhmän ylittävä palkka on henkilökohtaista palkanosaa. Mikäli työntekijän palkkaryhmä on uuteen palkkausjärjestelmään siirryttäessä arvioitu väärin ja sitä joudutaan tarkistamaan, voi henkilökohmainen palkansa nousta tai laskea henkilökohtaisen tuntipalkan pysyessä samana. Palkkaryhmiin sijoittamisessa tapahtuneet virheet on korjattava viimeistään 12 kuukauden kuluessa siitä, kun uusi palkkausjärjestelmä on otettu käyttöön yrityksessä.

Palkkausjärjestelmän mukaiset palkkaryhmäpalkat ovat:

1.6.2018 alkaen	1.6.2019 alkaen
1. 10,46 (eur)	10,86 (eur)
2. 10,92	11,32
3. 11,41	11,81
4. 11,92	12,32
5. 12,45	12,85
6. 13,67	14,07

4.2 Työaikojen joustavaa käyttämistä selvittävä työryhmä

Rakennustuoteteollisuus RTT ry ja Rakennusliitto ry perustavat työryhmän, joka selvittää työehtosopimuksen ja työaikalain mahdollisuudet erilaisiin työaikajärjestelyihin. Työryhmässä laaditaan lisäksi tarvittaessa soveltamisohjeet ja mallit.

5. RT – RL isossa pöydässä sovitut tekstimuutokset ja muutokset työehtosopimukseen

5.1 Karenssipäivän edellytyksenä olevan työsuhteen pituus

Karenssipäivän poistumisen edellytyksenä oleva työsuhteen pituus lyhennetään 6 kuukauteen.

Muutetaan TES:n 21 §:n 1 kohdan 5 kappale:

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

5.2 Omailmoitusmenettely

Muutetaan työehtosopimuksen 21 §:ää korvaamalla työterveyshoitajaa koskevat pykälät ja työntekijän omaa ilmoitusta sairauspoissaolosta koskeva teksti ison pöydän neuvottelutuloksen mukaisesti.

Poistetaan TES:n 21 §:n 10 kohta ja lisätään uudeksi 10 kohdaksi seuraava teksti:

Yrityksissä on flunssatyypisissä enintään 3 vuorokautta kestävässä sairauspoissaoloissa sovittava omailmoitusmenettelystä. Sopia ei voi, että aina vaaditaan lääkärintodistus. Sopimuksen on syytä olla kirjallisessa muodossa.

Mikäli omailmoitusmenettelystä ei ole sovittu, työnantaja tai tämän edustaja hyväksyy työntekijän ilmoituksen selvitykseksi työkyvyttömyydestä flunssatyypisissä enintään kolme vuorokautta kestävässä sairauspoissaoloissa. Tässä tapauksessa omailmoitukseen noudatetaan seuraavia sääntöjä:

- Työntekijän on ilmoitettava sairauspoissaolostaan omalle esimiehelleen välittömästi tai viimeistään ennen työvuoron alkua. Ellei ilmoitusta ole tehty ennen työvuoron alkua, poissaolon*

ajalta ei makseta sairausajan palkkaa.

- *Työnantaja voi perustellusta syystä, mm. silloin kun työntekijällä on useita toistuvia sairauspoissaoloja, vaatia työkyvyttömyyden osoitukseksi lääkärintodistusta.*
- *Omailmoitusmenettelyä ei sovelleta vuosiloman aikana.*

Osapuolet suosittelevat, että sovittaessa omailmoitusmenettelysytä, paikalliseen sopimukseen sisällytetään menettelytavat alle 10-vuotiaan lapsen tilapäisestä hoidosta aiheutuvista poissaoloista.

Muutetaan TES:n 21 §:n kohdan 11 menettelytapaohje:

1 Työkyvyttömyyden toteaminen

Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkärin tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella.

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

Poistetaan TES:n 21 §:n kohta 9. lyhytaikaisesta työkyvyttömyydestä.

5.3. Luottamushenkilöille annettavat tiedot

Poistetaan yleissopimuksen 5 luvun teksti ulkopuolisesta työvoimasta annettavista tiedoista ja korvataan seuraavalla tekstillä:

Pääluottamusmiehelle, luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tulee antaa tiedot toimialueellaan käytetystä työvoimasta aliurakoinnin ja vuokratyövoiman osalta kirjallisesti. Tietojen tulee olla käytettävissä töiden alkaessa.

5.4 Tutustu työelämään ja tienaa –suositukset

Hyväksytään noudatettavaksi viimeistä keskusjärjestöjen allekirjoittamaa Tutustu työelämään ja tienaa -suositusta.

5.5 Harjoittelijat ja opiskelijat

Osapuolten välillä 26.3.2009 allekirjoitettu koulutus- ja harjoittelu-paikkoja koskeva ohje uudistetaan olemaan voimassa tes-kauden ajan.

5.6 Äitiys- ja isyysvapaa

Muutetaan TES 23 §:

Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään 6 kuukautta ennen lapsen syntymää, maksetaan hänen äitiysvapaansa ajalta 56 ja isyysvapaansa ajalta 6 sairausvakuutuslain mukaisen arkipäivän pituisen kalenteriajanjakson työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä laskettava työntekijän palkan ja sairausvakuutuslain mukaisen äitiys- tai isyyspäivärahan tai siihen verrattavan muun lain tai sopimuksen perusteella tulevan korvauksen välinen erotus työso-pimuslain 4 luvun 1 §:n mukaisen äitiys- tai isyysvapaan alkamis-päivästä lukien.

Mikäli lapsi syntyy ennen laskettua aikaa, lapsen äiti tai isä ei menetä oikeuttaan edellä mainittuihin palkkaetuuksiin, mikäli kuusi kuukautta olisi täyttynyt laskettuun aikaan mennessä.

Poistetaan vanhan määräyksen toinen kappale.

6. RT- RL yhteiset työryhmät, selvitykset ja muut toimenpiteet

6.1 Paikallista sopimismahdollisuutta palkanmaksussa selvittävä työryhmä

Työryhmän tehtävä on selvittää mahdollisuus siirtyä paikallisesti sopien palkanmaksussa joko kerran kuukaudessa maksettavaan palkkaan tai muuten palkanmaksuun liittyvän työmäärän helpottamiseen sopimalla aikaa vievien palkanmaksuvaiheiden keskittämi-

nen vain kuukauden toiseen palkanmaksuun. Työryhmä ottaa työnsään huomioon kansallisen tulorekisterin voimaantumalon.

6.2 Työaikajousten mahdollisuutta selvittävä ja siihen liittyviä kokeiluja toimeenpaneva työryhmä

Osapuolet käynnistävät yhteisen työn tuottavuuden parantamisen keinoja ja yrityskohtaisia kokeiluja sisältävän projektin. Projektin palkataan ulkopuolinen projektipäällikkö, jonka kustannukset jaetaan osapuolten (RL-RT) kesken tasan. Osapuolet nimittävät projektia varten ohjausryhmän, johon kumpikin osapuoli nimittää kolme jäsentä.

Projektin tarkoituksena on selvittää ja mitata kuinka paljon työn tuottavuutta voidaan parantaa, kun projektissa voidaan sopia työn kannalta parhaista työajoista yhdistelemällä erilaisia lain ja työehtosopimuksen sallimia työaikamuotoja kuten keskimääräistä työaikaa ja liukuvaa työaikaa sekä muista työhön liittyvistä menettelytapoista. Kokeilussa voidaan sopia työajoista ja työajoista johtuvista korvauksista vapaasti kuitenkin niin, että työntekijöille ei synny ylityötai sunnuntaityökorvausten menetyksiä. Työaikaa voidaan tasata korvaamalla pitkiä työaikoja vapaalla. Yli- tai sunnuntaitöitä vapaalla korvattaessa otetaan huomioon ylityö- ja sunnuntaikorotukset.

Kokeilussa voidaan selvittää millä tavalla erilaisilla digitaalisilla välineillä voidaan parantaa työn tuottavuutta.

Projektista laaditaan 31.5.2019 mennessä väliraportti, jossa on otettava kantaa siihen, miten työn järjestelyillä voidaan parantaa työn tuottavuutta ja kuinka suurilla tuottavuuden parannuksilla työn ja työaikojen järjestelyllä voidaan saavuttaa.

Erilaisia kokeiluja järjestetään jäsenyritysten työmailla vähintään viisi kappaletta. Osapuolet seuraavat projektin edistymistä hallituksissaan säännöllisesti.

Osapuolet arvioivat, että työryhmätyöllä aikaansaaduilla tuloksilla voidaan parantaa alan tuottavuutta 1-5%.

6.3. Koulutusopimukseen, oppisopimukseen ja digitaalisen työnvälitykseen liittyvä työryhmä

Osapuolet sopivat yhteistyöstä, jolla selvitetään rakennusalan kannalta parhaat tavat edistää rakennusalan toisen asteen koulutuksen ja työelämän yhteistyötä, rakennusosalalle hakeutumista sekä toimivan digitaalisen työnvälityksen kehittämistä rakennusosalalle.

Yhteistyön tiivistämisen myötä työehtosopimuksista poistetaan kuuden euron kokeilua koskevat määräykset.

7. Matkakustannusten korvaaminen

Työehtosopimuksen 17 §:n mukaiset matkakustannusten korvaukset sopimuskauden aikana vuosina 2018–2020 määräytyvät verohallituksen niitä koskevien päätösten mukaisesti.

8. Muuta sovittua

Allekirjoituspöytäkirjan 20.3.2014 pöytäkirjamerkinnot otetaan osana uuteen työehtosopimukseen.

Helsingissä 11. päivänä kesäkuuta 2018

Rakennustuoteteollisuus RTT ry	Rakennusliitto ry
Juha Luhanka	Kyösti Suokas
Tapio Kari	Kimmo Palonen
Riikka Jäntti	Lauri Haikola
	Päivi Niemi

Allekirjoituspöytäkirjasta 20.3.2014 siirtyvät pöytäkirjamerkinnot

Kulunseurantatietojen käyttö rakennusallalla

Kulunseurantaa koskeva teksti on rakennustuoteteollisuudessa tarkoitettu lähinnä tilanteisiin, joissa tuoteteollisuuden työntekijät työskentelevät yhteisellä rakennustyömaalla.

Verotusmenettelylaki ja Työturvallisuuslaki muuttuvat 1.7.2014. Muutokset koskevat erityisesti rakennusallaa. Pää toteuttaja on lakimuutoksen myötä velvollinen pitämään yhteisellä rakennustyömaalla (työmaa) työskentelevistä henkilöistä kirjallista luetteloa ja ilmoittamaan kuukausittain työntekijöiden tiedot Verohallinnolle. Jokaisen työmaan työnantajan on puolestaan ilmoitettava päätoteuttajalle omien työntekijöidensä tiedot.

Lakimuutosten johdosta työmailla tullaan ottamaan yhä laajemmin käyttöön sähköisiä kulunvalvonta- ja -seurantavälineitä, joiden avulla sekä luetteloiden pitäminen että ilmoitusten teko helpottuu.

Otettaessa työmaalla käyttöön sähköinen kulunvalvonta- ja seuranta järjestelmä, Rakennusteollisuus RT ry ja Rakennusliitto ry toteavat seuraavaa:

Työnantajalla ja päätoteuttajalla on lakiin perustuva velvollisuus kerätä, pitää hallussaan ja ilmoittaa Verohallinnolle sen edellyttämät tiedot. Verohallinto suosittelee ilmoittamaan myös työntekijöiden tuntitiedot. Työnantaja tai päätoteuttaja ei tarvitse tietojen keräämistä tai luovuttamista varten työntekijältä tai tämän työnantajalta erillistä lupaa. Pää toteuttajan tulee huolehtia siitä, että kerättyjä tietoja käsittelevät vain sellaiset henkilöt, joiden työtehtäviksi se on annettu.

Pää toteuttaja voi luovuttaa sähköisen kulunvalvonnan – tai seurannan tietoja työmaan ali- ja sivu-urakoitsijoille näiden työmaalla olevan työvoiman osalta. Luovutettavia tietoja voivat olla mm. työntekijän nimi, työnantaja sekä töiden päivittäinen aloitus- ja päättymisaika. Pää toteuttajan luottamusmiehillä, työsuojeluvaltuutetuilla sekä yhteismiehillä on oikeus saada vastaavat tiedot toimialueensa urakoitsijoista, työvoimaa vuokraavista yrityksistä sekä näiden henkilöstöstä.

Tekninen valvonta kuten kulunvalvonta ja kulunseuranta kuuluvat yhteistoimintalain tarkoittaman yhteistoimintamenettelyn piiriin ja sen käyttöönnotossa on meneteltävä lain mukaisesti. Kun teknisen valvonnan yhteydessä kerätään työntekijöitä koskevia tietoja, yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä myös tietojen keräämisen periaatteet ja käytännöt. Sopijaosapuolet suosittelevat, että kulunvalvonnan ja kulunseurannan sekä työntekijöitä koskevien tietojen keräämisen periaatteista ja käytännöistä keskustellaan myös niissä yrityksissä, jotka kokonsa puolesta eivät kuulu YT-lain soveltamisalan piiriin.

Työmaan henkilöluettelon pitäminen ja Verohallinnolle tehtävä ilmoitus edellyttävät tietoa työmaalla olevista henkilöistä ja mahdollinen sähköinen järjestelmä on tarpeen työmaalle saapumisen ja sieltä poistumisen valvontaa varten. Työmaan sisällä tapahtuvan tai muun valvonnan tarpeellisuus on harkittava erikseen. Työntekijät ovat velvollisia kirjaamaan työmaalle saapumisensa ja poistumisensa sähköiseen kulunvalvonta- tai seurantajärjestelmään. Kulunvalvonta- tai seurantajärjestelmä on oltava käytössä aina kun työmaalla työskennellään, myös iltaisin ja viikonloppuisin. Kesken työpäivän pidettävien taukojen kirjaaminen ei ole Verohallinnolle kerättävien tietojen kannalta tarpeellista.

Jos sähköinen kulunvalvonta- tai seurantajärjestelmä edellyttää henkilökohtaisten välineiden hankkimista, työnantaja maksaa niistä aiheutuvat ylimääräiset kustannukset.

Kulunvalvontatietoja ei voida sellaisenaan käyttää yksinomaisena palkanmaksun perusteena. Osapuolet suosittelevat, että yrityksessä käsitellään etukäteen kulunvalvonnan käyttöä työaikaseurannassa ja sovitaan, miten menetellään mahdollisten työajan ylitysten ja alitusten suhteen.

Käytännöstä poikkeavat työajat

Alalla toimivien yritysten palveluksessa olevien työntekijöiden työ sopimuksissa työpäivät ja työtunnit määritellään siten, että työntekijä tietää etukäteen kuluvan ja seuraavan tilikauden työpäivät ja työtunnit.

Pöytäkirjamerkintä:

Tällä määräyksellä on tarkoitus turvata työntekijän mahdollisuus päästä työttömyysturvan piiriin eikä se koske eläkeläisiä, opiskeli-

joita ja muita vastaavassa asemassa olevia vain omasta halustaan satunnaisia työpäiviä tekeviä. Määräystä ei myöskään sovelleta tilanteissa, joissa päivittäisten työtuntien määrittely työn luonteen vuoksi on mahdotonta (esim. tienhoito) tai muuttuneiden olosuhteiden vuoksi ei voi työskennellä (esim. sääesteet). Työajan siirtäminen on mahdollista sitä koskevien määräysten mukaisesti. Tätä määrystä sovelletaan myös vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa työsopimuslain määrittelemällä tavalla.

Kehityskeskustelu vuosittain

Liitot suosittelvat, että yrityksissä käydään kehityskeskustelut keran vuodessa. Yrityksissä sovitaan kehityskeskustelun sisällöstä (kehityskeskustelut ovat esimiehen ja alaisen välisiä, alaisen työtä, työtilannetta, osaamista, työssä jaksamista yms. koskevia säännöllisin välein käytäviä keskusteluja).

Varaluottamusmiehen ja varatyösuojeluvaltuutetun lomauttaminen ja irtisanominen

Työntarjoamisvelvollisuus yrityskohtaista varaluottamusmiestä ja varatyösuojeluvaltuutettua lomautettaessa tai irtisanottaessa määräytyy irtisanomisesta ja lomauttamisesta sovittujen määräysten mukaan kuitenkin niin, että tarkastellaan onko heille mahdollisuutta tarjota työtä työssäkäyntialueella. Tarkastelusta annetaan kirjallinen selvitys. Määräyksen noudattamatta jättämisestä ei aiheudu työehtosopimuslain tarkoittamaa hyvityssakkoseuraamusta. Hyvityssakkoa ei voida tuomita työnantajalle myöskään sellaisten velvollisuuksien rikkomisesta, josta voidaan tuomita vahingonkorvausta, korvausta tai hyvitystä.

Varamiehen työsuhdeturva

Mikäli taloudellinen tai tuotannollinen irtisanominen tai lomautus kohdistuu luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun sijaisena ilmoituksen mukaan toimineeseen varamieheen, työnantajalla on tarvittaessa velvoite selvittää, ettei toimenpide johdu henkilöstön edustajan tehtävien hoitamisesta.

**RAKENNUSTUOTETEOLLISUUS RTT RY
RAKENNUSLIITTO RY**

**RAKENNUSTUOTETEOLLISUUDEN
KESKEYTYMÄTTÖMÄN KOLMIVUOROTYÖN
TYÖAIKA**

Pöytäkirja

Aika 21.12.2000

Paikka Rakennusliitto ry

Läsnä	Raimo Taivalkoski	Rakennustuoteteollisuus ry
	Pekka Vänttinen	”
	Pekka Hynönen	Rakennusliitto ry
	Hannu Koski	”
	Mauri Kivistö	”
	Juha Färm	”

1 §

Soveltamisala

Keskeytymättömän 3-vuorotyön työaika rakennustuoteteollisuudessa (rakennusaine-, betoni- ja kivenjalostusteollisuus) on keskimäärin 35 tuntia viikossa.

2 §

Tasoittumisjakso

Työajan tulee tasoittua keskimäärin 35 tuntiin viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona.

Työtä varten tulee ennakolta laatia työtuntijärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään.

3 § Vuosiloma

Vuosiloma annetaan pääsääntöisesti vuosilomalain mukaisesti.

Paikallisesti sopien voidaan 5-vuororajustelmää käytettäessä antaa työntekijälle 22 päivän pituinen yhdenjaksoinen vapaa-aika 20.5.–20.9. välisenä aikana vuosilomaa varten.

Mikäli vuosilomaa ei anneta yhdenjaksoisena 24 arkipäivän pituisena, annetaan käyttämättä jäävät lomapäivät 24 päivän loman osasta pääsääntöisesti yhdessä jaksossa sen kalenterivuoden aikana, jolloin lomanmääräytymisvuosi päättyy. Kaikissa keskeytymättömän 3-vuorotyön työvuororajustelmissa annetaan se loman osa, joka ylittää 24 lomapäivää, sen kalenterivuoden aikana, jolloin lomanmääräytymisvuosi päättyy tai sitä seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä.

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

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

4 § Ylityö

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

5 § Siirtyminen työaikamuodosta toiseen

Kun työntekijä siirtyy keskeytymättömästä kolmivuorotyöstä muuhun työaikamuotoon tai kun työsuhte päättyy, korvataan pitämättä jääneet ansaitut tasoittumisvapaat antamalla vastaavasti vapaata tai maksamalla ne keskituntiansion mukaan.

Ylimääräiset tasoittumisvapaat voidaan teettää takaisin.

Soveltamisohje:

Tilapäisissä siirroissa katsotaan työntekijän ansainneen jokaista kymmentä säännöllisen työajan 8-tuntista työvuoroa kohden yhden vapaapäivän. Vapaiden laskenta aloitetaan alusta vuosineljänneksittäin.

6 §**Työajan lyhentymisen korvaaminen**

Työajan lyhennyksestä aiheutuva ansion vähentyminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta asianomaisesta työaikamuodossa työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta senttimääräisen lisän, jonka suuruus on 16,8 % työntekijän työehtosopimuksen mukaisesta keskituntiansiosta. Tämä koskee myös työnantajan korvattavaa matkustamis- ja koulutusaikaa säännöllisen työajan osalta ja sitä aikaa, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

Mainittua lisää ei oteta huomioon laskettaessa työehtosopimuksen mukaista keskituntiansiota.

Ellei paikallisesti muuta sovita, lisä maksetaan normaalin palkanmaksun yhteydessä.

7 §**Maanalainen kaivostyö**

Umpikaivoksessa jatkuvasti työskentelevän työntekijän säännöllinen työaika on 35 tuntia viikossa.

Työntekijän katsotaan työskentelevän jatkuvasti umpikaivoksessa sen jälkeen, kun hän on ollut kuukauden tässä työssä.

Työajan lyhentämisestä aiheutuva ansion vähentyminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta umpikaivoksessa työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta senttimääräisen lisän, jonka suuruus on 14,3 % työntekijän vuosineljänneksittäin määräytyvistä keskituntiansioista. Tämä koskee myös työnantajan korvattavaa matkustamis- ja koulutusaikaa säännöllisen työajan osalta ja sitä aikaa, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

Lisää ei oteta huomioon laskettaessa työehtosopimuksen mukaista keskituntiansiota. Kaivostyössä vuosiloma annetaan vuosilomalain mukaisesti.

8 §

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

9 §

Sovittiin, että kaikki läsnäolijat tarkastavat ja allekirjoittavat pöytäkirjan.

RAKENNUSTUOTETEOLLISUUS RTT ry

Raimo Taivalkoski Pekka Vanttinen

RAKENNUSLIITTO ry

Pekka Hynönen Hannu Koski Mauri Kivistö

Juha Färm

**RAKENNUSTUOTETEOLLISUUS RTT RY
RAKENNUSLIITTO RY**

**RAKENNUSTUOTETEOLLISUUDEN
KESKEYTYVÄN KOLMIVUOROTYÖN
TYÖAJAN LYHENTÄMINEN**

Pöytäkirja

Aika	21.12.2000	
Paikka	Rakennusliitto ry	
Läsnä	Raimo Taivalkoski	Rakennustuoteteollisuus ry
	Pekka Vanttinen	”
	Pekka Hynönen	Rakennusliitto ry
	Hannu Koski	”
	Mauri Kivistö	”
	Juha Färm	”

KESKEYTYVÄ KOLMIVUOROTYÖ

1 §

Liitot toteavat, että säännöllistä työaika keskeytyvässä kolmi-vuorotyössä on lyhennetty siten, että se on keskimäärin 36,6 tuntia viikossa.

Pöytäkirjamerkintä:

Vuodesta 2002 lukien säännöllinen työaika keskeytyvässä kol-mivuorotyössä on keskimäärin 36,4 tuntia viikossa.

2 §

Työajan lyhentäminen tapahtuu antamalla vapaata niin, että työ-aika enintään vuoden pituisena ajanjaksona tasoittuu keskimäärin 36,6 tuntiin viikossa ja vuodesta 2002 lukien keskimäärin 36,4 tun-tiin viikossa.

Arkipyhäviikolla käytetään työpäiväksi sattuva arkipyhä työajan tasaamiseen.

Työtä varten tulee ennakolta laatia työtuntijärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään.

Voimassa olevaan työtuntijärjestelmään tehtävästä pysyväisluontoisesta muutoksesta on ilmoitettava työnantajan toimesta viimeistään kahta viikkoa ennen.

Pöytäkirjamerkintä:

Työntekijä tulee tämän pöytäkirjan piiriin, kun hän on ollut peräkkäin keskeytyvässä kolmivuorotyössä aamu-, ilt- ja yövuorossa (esim. ...i-aaaa-y...).

3 §

Työajan lyhenemisestä aiheutuva ansion vähentyminen korvataan keskeytyvässä kolmivuorotyössä siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta tässä työaikamuodossa työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta senttimääräisen lisän, jonka suuruus on 8,7 % työntekijän vuosineljänneksittäin määräytyvästä työehtosopimuksen mukaisesta keskituntiansiosta. Tämä koskee myös työnantajan korvattavaa matkustamis- ja koulutusaikaa säännöllisen työajan osalta ja sitä aikaa, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

Lisää ei oteta huomioon laskettaessa sitä keskituntiansiota, josta on määräys rakennustuoteteollisuuden työehtosopimuksen 15 § 2. kohdassa.

Ellei paikallisesti muuta sovita, lisät maksetaan normaalin palkanmaksun yhteydessä.

4 §

Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain ja työehtosopimuksen mukaan.

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

5 §

Keskeytyvässä kolmivuorotyössä korvataan työ, joka ylittää asianomaisen työtuntijärjestelmän mukaisen viikkotyöajan, siten kuin työehtosopimuksessa viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

6 §

Siirryttäessä keskeytyvästä kolmivuorotyöstä muuhun työaika-
muotoon sekä työntekijän työsuhteen päättyessä sovitaan ansaittu-
jen, mutta pitämättä jääneiden vapaiden korvaamisesta joko anta-
malla vastaavasti vapaata tai maksamalla rahassa keskituntiansion
mukaan.

7 §

Tätä sopimusta noudatetaan osana työehtosopimusta.

8 §

Sovittiin, että läsnäolijat tarkastavat ja allekirjoittavat tämän
pöytäkirjan.

RAKENNUSTUOTETEOLLISUUS RTT ry

Raimo Taivalkoski Pekka Vääntinen

RAKENNUSLIITTO ry

Pekka Hynönen Hannu Koski Mauri Kivistö

Juha Färm

RAKENNUSTUOTETEOLLISUUS RTT ry
RAKENNUSLIITTO ry

**SOPIMUS AMMATILLISEN KOULUTUKSEN,
TYÖHARJOITTELUN JA
TYÖSSÄOPPIMISEN EDISTÄMISESTÄ**

Rakennustuoteteollisuus ja Rakennusliitto haluavat omalta osaltaan tukea valtiovallan ja työmarkkinoiden keskusjärjestöjen suositusten mukaisesti peruskoululaisten ja lukiolaisten mahdollisuuksia tutustua työelämään sekä edistää ammatilliseen koulutukseen liittyvää työharjoittelua ja koulutuksen aikaista ja sen jälkeistä työkokemuksen hankkimista.

Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että koulutuksen edellyttämän työssäoppimisen järjestämisellä, harjoittelulla tai työkokemuksen hankkimisella ei ole tarkoitus korvata yrityksen henkilöstöä eikä vaikuttaa yrityksen palveluksessa olevan henkilöstön työsuhteisiin.

Työsopimuslain ja liittojen välisten betoniteollisuuden, kivenjalostusteollisuuden ja rakennusaineteollisuuden työehtosopimusten työvoiman vähentämistä, lisätyön tarjoamisvelvollisuutta taikka takaisinottoa koskevat määräykset eivät koske tässä sopimuksessa tarkoitettuja työssäoppimisjaksoja ja harjoittelu-, oppisopimus- ja työsuhteita.

1 §
Soveltamisala

Tämä sopimus koskee työsopimus- ja oppisopimussuhteessa suoritettavaa työpaikalla tapahtuvaa työharjoittelua tai työpaikkakoulutusta sekä koulutuksen osana olevaa työnopetusta, joka yritysten ja oppilaitosten välisen sopimuksen perusteella siirretään oppilaitoksista työpaikoille (työssäoppiminen).

2 §

Tutustu ja tienaa -kesäharjoitteluohjelma

Tutustu ja tienaa –kesäharjoitteluohjelma koskee peruskoululaisia sekä lukiolaisia. Ohjelman määräykset ovat seuraavat:

1. Tämän pykälän määräyksiä sovelletaan peruskoululaisiin ja lukiolaisiin, joiden työsuhde perustuu ”Tutustu työelämään ja tienaa” –kesäharjoitteluohjelmaan.

2. Kaksi viikkoa tai kymmenen työpäivää kestävä kesäharjoitteluohjelman mukainen työsuhde voidaan sijoittaa 1.6.–31.8. väliin aikaan. Tutustumisjakso voi olla myös kolmen tai neljän viikon mittainen.

3. ”Tutustu työelämään ja tienaa” -kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta maksetaan kertakaikkisena palkkana 345 €, joka sisältää tutustumisjaksolta kerääntyneen lomakorvauksen. Vastaavasti, jos tutustumisjakso on kolme tai neljä viikkoa, maksetaan kertakaikkisena palkkana 517,50 € tai 690 €.

4. Voimassa olevan työehtosopimuksen palkkoja, palkanmääräytymisperusteita ja muita rahanarvoisia etuja koskevia määräyksiä ei sovelleta niihin peruskoululaisiin ja lukiolaisiin, joiden työsuhde perustuu tässä pykälässä tarkoitettuun kesäharjoitteluohjelmaan. Lukuun ottamatta säännöllisen työajan pituutta heihin ei sovelleta työehtosopimuksen työaikaa koskevia määräyksiä, mikäli ne vaikeuttaisivat kesäharjoitteluohjelman käytännön toteutusta.

3 §

Ammatillinen koulutus ja oppisopimusoppilaat

Liittojen tavoitteena on työpaikkakoulutuksen avulla turvata nuorille korkeatasoisen ammattitaidon ja -tiedon hankintamahdollisuudet sekä edistää yritysten ammattitaitoisen työvoiman saantia ja nuorten työllistymistä koulutuksen jälkeen.

Sovittaessa työsuhteisten harjoittelijoiden palkoista tulee ottaa huomioon harjoittelutyön arvo, harjoittelun luonne ja harjoittelun edellyttämä ohjaus.

4 § Työssäoppiminen

Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että koulutuksen osana oleva työnopetus, joka 1 §:ssä mainitun sopimuksen perusteella on siirretty oppilaitoksesta työpaikalle toteutetaan ilman työsuhdetta ja että työssäoppimisjaksot suoritetaan korvauksetta.

Työnantaja vastaa kuitenkin koulutukseen osallistuvan opiskelijan työturvallisuudesta työturvallisuuslain ja nuorista työntekijöistä annetun lain määräämällä tavalla.

5 § Koulutus- ja harjoittelupaikkoja koskeva yhteistoiminta

Mahdollisuus tarjota työtä ja työharjoittelua tässä sopimuksessa tarkoitetuille nuorille todetaan paikallisesti joko ennen työssäoppimisjaksojen tai työharjoittelun järjestelmistä taikka yhteistoimintalain mukaisen koulutus- ja henkilöstösuunnitelman käsittelyn yhteydessä. Samoin todetaan, ettei työssäoppimisella tai työharjoittelulla ole tarkoitus vaikuttaa yrityksen palveluksessa olevan henkilöstön työsuhteisiin.

6 § Voimassaolo

Tämä sopimus astuu voimaan 1.7.1999 ja on voimassa kunkin tässä sopimuksessa mainitun työehtosopimuksen osana.

Helsingissä 4. päivänä kesäkuuta 1999

Rakennustuoteteollisuus RTT ry

Pekka Vänttinen

Rakennusliitto ry

Hannu Koski Mauri Kivistö

YLEISSOPIMUS

1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Lähtökohtia

Rakennustuoteteollisuus RTT ry ja Rakennusliitto ry pyrkivät kumpikin edistämään neuvottelusuhteita ja sopimustoimintaa sekä vaikuttamaan kolmikantavalmisteluun yhteiskunnallisessa päätöksenteossa.

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 valintaoikeus 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.

Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen

Jommankumman liiton esittäessä työmarkkinaneuvotteluja, tulee ne mahdollisuuksien mukaan aloittaa viivytyksettä.

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

Ennakoilmoitus työtaisteluista

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

Organisaatio-yms. muutokset

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

Lakiviitaukset

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (334/2007) sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia (44/2006), 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 valmiuksiaan uusiin työtehtäviin.

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

Työpaikalla seurataan yhteistoiminnassa sopivin aikavälein tuotavuutta, 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.

Ellei toisin sovita, yhteistoimintalain mukainen neuvottelukunta on perustettava yritykseen tai sen osaan silloin kun henkilöstön määrä on yli 200, mikäli kaikki henkilöstöryhmät sitä haluavat.

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 (1383/2001) ja naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain (609/1986) mukaisista toimista ja suunnitelmista paikallisesti sovittavassa 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 ylläpide-

tään 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.

Ikääntyvien työntekijöiden tyky-toimintaan tulee kiinnittää erityistä huomiota. Työnantajan tulee antaa vuosittain henkilöstön edustajalle kirjallinen selvitys, miten ikääntyvien työntekijöiden tyky-toiminta on yrityksessä järjestetty.

3 LUKU

YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT

3.1

Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Valitseminen

Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, ammattiosaston valitsemaa pääluottamusmiestä ja työosaston tai sitä vastaavan yksikön luottamusmiestä. Ammattiosastolla tarkoitetaan tässä sopimuksessa työehtosopimukseen osallisen ammattiliiton rekisteröityä alayhdistystä.

Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen työpaikan työssä oleva työntekijä ja perehtynyt työpaikan olosuhteisiin sen työntekijänä. Mikäli työpaikkaa varten on valittu vain yksi luottamusmies, on hän tämän sopimuksen tarkoittama pääluottamusmies. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että työsuojeluvalltuutetun tehtäviä hoitaa pääluottamusmies tai päinvastoin.

Pääluottamusmiehen valitsemisen lisäksi ammattiosaston esityksestä sovitaan paikallisesti siitä, mille osastolle tai osastoa vastaavaan yksikköön valitaan luottamusmies. Tällöin tulee kiinnittää huomiota siihen, että sovitut toimialueet ovat tarkoituksenmukaisia ja kattavuudeltaan sellaisia, että ne edistävät neuvottelujärjestelmän mukaista asioiden käsittelyä. Arvioinnissa on otettava huomioon

myös mm. kyseessä olevan osaston työntekijöiden lukumäärä ja luottamusmiehen mahdollisuudet myös vuorotyö huomioon ottaen tavata osaston työntekijät. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että edellä mainittu luottamusmies hoitaa työsuojeluasiamiehen tehtäviä tai päinvastoin.

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. Vaalijaajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Työnantaja varaa ammattiosaston nimeämille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

Tehtävät

Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia ammattiosaston edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa.

Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Neuvottelujärjestys

Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijän palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta, on luottamusmiehelle annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

Työsuhteeseensa liittyvä asia työntekijän tulee selvittää esimiehensä kanssa. Ellei työntekijä ole saanut edellä mainittua asiaa selvitettyksi suoraan esimiehensä kanssa, voi hän saattaa asian hoidettavaksi osaston tai vastaavan yksikön luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa. Ellei asiaa näin saada selvitettyksi, voi edellä mainittu luottamusmies siirtää sen pääluottamusmiehelle.

Paikallisten osapuolten yhdessä pyytäessä on työehtosopimukseen sidotuilla liitoilla oikeus lähettää edustajansa paikalliseen erimielisyysneuvotteluun.

Ellei työpaikalla syntynyttä erimielisyyttä saada paikallisesti ratkaistuksi, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.

Jos erimielisyys koskee tämän sopimuksen tarkoittaman luottamusmiehen työsuhteen päättämistä, on paikalliset ja liittojen väliset neuvottelut lisäksi käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun lakkauttamisen peruste on riitautettu.

3.2

Työsuojelua koskevat määräykset

Työnantaja nimeää työsuojeluyhteistoimintaa varten työsuojelupäällikön. Työntekijöiden oikeus valita työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut määräytyy työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnasta 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 samojen valintaperusteiden mukaisesti kuin mitä kohdan 3.1 kolmannessa kappaleessa on luottamusmiehen valinnasta sovittu. Lisäksi on otettava huomioon työsuoje-

luriskit 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.

3.3

Ilmoitukset

Valituista luottamusmiehistä, varamiehen toimimisesta pääluottamusmiehen sijaisena, työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen toimimisesta luottamusmiestehävissä tai luottamusmiesten toimimisesta työsuojelutehtävissä on ammattiosaston tai vastaavan ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Varamiehen toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti. Työnantaja ilmoittaa luottamushenkilöille, jotka käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja heidän kanssaan.

4 LUKU LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1

Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

Tehtäviensä hoitamista varten pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle järjestetään tarvittaessa tilapäisesti, säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautus työstään. Muulle luottamusmiehelle kuin pääluottamusmiehelle, 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.

Mikäli pääluottamusmies tai 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. Työnantaja korvaa pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansionmenetyksen edellä mainituilta ajoilta.

Ellei työsuojeluvaltuutetun vapauttamiseksi työstä ole muuta sovittu, lasketaan työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö 1.4.1986 voimaan tulleiden toimialakohtaisten kerrointen mukaan. Vapautus on kuitenkin aina vähintään neljä tuntia neljän perättäisen viikon aikana.

Mikäli luottamusmies- ja työsuojelutehtävät on yhdistetty samalle henkilölle, tämä otetaan lisäävänä tekijänä huomioon työstä vapautuksesta sovittaessa.

Ansionmenetyksen korvaaminen

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka tässä sopimuksessa tarkoitettu henkilöstön edustaja menettää työaikana joko paikallisessa neuvot-

telussa työnantajien edustajien kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovituiissa tehtävissä.

Jos luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies tai työsuojelutoimikunnan tai muun työsuojelutoimikuntaa vastaavan yhteistoimintaelimen jäsen suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Ansionmenetyksen korvauksen laskennassa käytetään työehtosopimuksen mukaista keskituntiansiota.

4.2 Asema

Työsuhde

Luottamusmies, 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 työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

Toimitilat

Työnantaja järjestää pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työpaikan koon edellyttäessä erityistä toimitilaa, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Tehtävien hoitamista varten pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia toimisto- yms. välineitä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Palkka- ja siirtosuoja

Luottamusmiehen tai 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 pääluottamusmieheksi tai työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinaisen työ vaikeuttaa luottamustehtävien hoitamista, on hänelle, ottaen huomioon työpaikan olosuhteet ja hänen ammattitaitonsa, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista. Pääluottamusmiehen ja 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

Pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun luottamustehtävän 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 ratkaistessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, toimikauden keston ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

Liikkeen luovutus

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tämän sopimuksen kohdassa 4.3 sovittuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

4.3

Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei pääluottamusmiestä tai työsuojeluväl-

tuutettua saa irtisanoa tai lomauttaa ellei tuotantoyksikön toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun kanssa yhteisesti todetaan, ettei hänelle voida tarjota hänen ammatiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Yksilösuoja

Muu luottamusmies kuin pääluottamusmies voidaan irtisanoa tai lomauttaa työsopimuslain 7:10 §: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 7:4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Luottamusmiehestä tai työsuojeluvaltuutetusta johtuvasta syystä ei häntä saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7:10 §:n 1 momentin edellyttämää niiden työntekijöiden suostumusta, joita hän edustaa.

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimusta ei saa purkaa tai käsitellä purkautuneena vastoin työsopimuslain 8:1 – 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.

Ehdokassuoja

Edellä olevia työsuhteturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmieheshdokkaaseen, jonka ammattiosaston kokous on asettanut ja jonka asettamisesta ammattiosasto on kirjallisesti työnantajalle ilmoittanut, sekä työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

Jälkisuoja

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

Korvaukset

Jos luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimus on lakautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työsopimuslain 12:2 §: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 työsuojeluvaltuutetun osalta vähintään 4 kuukauden palkka ja enintään 12:2 §:n 1 momentin mukaan määräytyvä korvaus.

Korvaus tämän sopimuksen mukaan perusteettomasta lomautuksesta määräytyy työsopimuslain 12:1.1 §:n mukaisesti.

4.4

Varamiehet

Tämän luvun määräyksiä sovelletaan varapääluottamusmieheen ja työsuojeluvaltuutetun varamieheen sinä aikana, kun he tämän sopimuksen edellyttämän ilmoituksen mukaisesti toimivat si-jaisina.

5 LUKU

TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

Ellei paikallisesti toisin sovita, on pääluottamusmiehellä oikeus tehtäviensä hoitoa varten saada EK:n neljännesvuositilastoa vastaavat tiedot toimialueensa työntekijöiden ansiotasosta ja rakenteesta välittömästi EK:n palkkatilaston valmistuttua edellyttäen, että yrityksestä kerättävistä palkkatiedoista on alan tilaston ryhmittelyt tehtävissä. Ansiotietoja, jotka koskevat kuutta henkilöä pienempiä työntekijäryhmiä, ei anneta.

Jos työpaikalla ei ole edellä edellytetyn sisältöistä palkkatilastoa, on pääluottamusmiehellä annettavista palkkatiedoista sovittava erikseen.

Pääluottamusmiehellä on oikeus lisäksi saada kirjallisesti tieto toimialueensa työntekijöiden nimestä ja palkkaryhmästä tai vastavasta sekä työsuhteen alkamisajasta, ellei paikallisesti toisin sovita. Tiedot annetaan kerran vuodessa silloin yritykseen työsuhteessa olevista työntekijöistä.

Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työhinnointelujärjestelmiin ja eri palkkausmuodoissa käytettävien olosuhdelisien määräytymis- ja laskentasääntöihin. Pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista aliurakoitsijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoimasta.

Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta

Pääluottamusmiehellä, luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulle tulee antaa tiedot toimialueellaan käytetystä työvoimasta aliurakoinnin ja vuokratyövoiman osalta kirjallisesti. Tietojen tulee olla käytettävissä töiden alkaessa.

Työaikakirjanpito

Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä hätä- ja ylityöstä työaikalain (605/96) mukaisesti laadittuun luetteloon siten kuin siihen on työsuojeluvaltuutetulla lain mukaan oikeus.

Tietojen luottamuksellisuus

Pääluottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

Säädökset

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

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

- Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.
- Vähintään kaksi kertaa tilivuoden aikana sellainen yhtenäinen selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi yrityksen tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät.
- Vuosittain henkilöstösuunnitelma, joka sisältää arviot henkilöstön määrässä, laadussa ja asemassa odotettavissa olevista muutoksista.
- Viipymättä olennaiset muutokset edellä mainituissa tiedoissa.

Niissä yrityksissä, joissa henkilöstömäärä on säännöllisesti vähintään 30, annetaan yhteistoimintalain tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille pyydettyä kirjallisena.

Tilinpäätöstietojen, yrityksen taloudellista tilaa koskevien selvitysten ja henkilöstösuunnitelmien esittämisen yhteydessä on tarkoituksenmukaista tiedottaa myös eri toimintayksikköjen toiminnallisesta tuloksesta, tuotannosta ja kehitysnäkymistä henkilöstölle tai sen edustajalle käyttäen apuna sitä selvittäviä tunnuslukuja.

Yrityksessä henkilöstöasioiden hoidossa noudatettavat yleiset periaatteet tai ohjeet sekä yrityksen toiminta- ja henkilöstöorganisaatio on saatettava työpaikalla henkilöstön tietoon.

Osapuolet suosittelevat, että edellä tarkoitettujen yrityksen taloutta koskevien tietojen yhteydessä selostetaan mahdollisuuksien mukaan myös toimialan yleisiä suhdanne- ja taloudellisia näkymiä.

Salassapitovelvollisuus

Milloin yrityksen työntekijät tai henkilöstön edustajat ovat tämän sopimuksen mukaisesti saaneet työnantajan liike- tai ammattisalaisuuksia koskevia tietoja, saadaan näitä tietoja käsitellä vain niiden työntekijöiden ja henkilöstön edustajien kesken, joita asia koskee, ellei työnantajan ja tiedonsaantiin oikeutettujen kesken muuta soviteta. Ilmoittaessaan salassapitovelvollisuudesta työnantajan tulee yksilöidä, mitkä tiedot salassapitovelvollisuus käsittää ja mikä on tietojen salassapitoaika. Ennen kuin työnantaja ilmoittaa kysymykses-

sä olevan liike- tai ammattisalaisuuden, salassapidon perusteet selvitetään asianomaiselle työntekijälle tai henkilöstön edustajalle.

6 LUKU

HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN

Työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla tai työhuonekunnalla on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovitussa tilassa kokouksia työmarkkina-asioissa tai työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä siten kuin työehtosopimuksen 30 §:ssä tai työpaikalla vakiintuneen käytännön mukaisesti on sovittu.

Edellisessä kappaleessa mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä on oikeus työajan ulkopuolella, joko ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai työajan päättymisen jälkeen jakaa jäsenilleen kokousilmoituksiaan, työpaikan työsuhteisiin tai yleensä työmarkkinakysymyksiin liittyviä kirjallisia tiedonantoja, ruokalassa, pukusuojassa tai muussa työnantajan kanssa sovittavassa vastaanpanlaisessa tilassa varsinaisen työpaikan, kuten tehdassalin tms. ulkopuolella. Tiedonannossa tulee olla merkittynä sen liikkeellepanija.

Mikäli työpaikalla ilmestyy henkilöstölle tarkoitettu tiedotuslehti, on edellä mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä oikeus käyttää sitä edellä mainittujen kokousilmoitusten tai tiedonantojen julkaisemiseen tai julkaista ne työnantajan työntekijöiden käyttöön osoittamalla ilmoitustaululla. Ilmoitustaulun sisällöstä ja hoidosta vastaa ilmoittaja.

7 LUKU

KOULUTUS

7.1

Ammatillinen koulutus

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammatinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja

säännöllisen työajan ansionmenetys keskituntiansion mukaan laskettuna. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset. Se, että kysymyksessä on tämän pykälän mukainen koulutus, todetaan ennen koulutus-tilaisuuteen ilmoittautumista.

Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan matkakustannuksia, kurssimaksuja, kustannuksia kurssiohjelman mukaisesta opetusmateriaalista, internaattikurssien täysihoitomaksua ja muiden kuin internaattikurssien osalta 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.

7.2

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 taroituksenmukaisimmalla tavalla työpaikkakohtaisesti, jolloin paikalliset olosuhteet tulevat parhaiten huomioonotetuiksi.

Työsuojelun yhteistoiminnan kurssit ovat tässä tarkoitettua yhteistä koulutusta. Kurssille voivat tämän sopimuksen edellytyksin osallistua työsuojelutoimikunnan jäsen, työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu ja työsuojeluasiamies.

Koulutukseen osallistuvalla suoritetaan korvaus kuten 7.1 kohdassa on määrätty. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa yhteistyöelimestä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken. Osapuolet kannattavat sitä,

että yhteistyössä ryhdytään toimenpiteisiin osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevan koulutustarjonnan järjestämiseksi. Osapuolten koulutustyöryhmä seuraa em. koulutustarjonnan toteutumista.

7.3

Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

SAK:n ja Rakennusliitto ry:n järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se aiheuttamatta tuntuva 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 tuntuva haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kursseille 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 nimenomaisesti etukäteen todettava, onko kyseessä sellainen koulutustilaisuus, josta työnantaja suorittaa työntekijälle korvauksia tämän sopimuksen mukaisesti. Samalla on todettava, mikä on näiden korvausten laajuus.

7.4

Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään SAK:n koulutuslaitoksessa tai Rakennusliiton organisoimassa koulutustapahtumassa ja jonka koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, varapääluottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle, -varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuoi-

jeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, edellä mainituille luottamusmiehille enintään kuukauden ajalta ja 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 osapuolten välillä sovittu ateriakorvaus.

Edellä tässä kohdassa tarkoitettuja korvauksia työnantaja on velvollinen maksamaan samalle henkilölle vain kerran samasta tai sisällöltään vastaavasta koulutustilaisuudesta.

Työnantajia edustavien tahojen osallistumista kurssien sisältöön pidetään molemmin puolin toivottavana.

7.5

Sosiaaliset edut

Osallistuminen sopimuksessa tarkoitettuun ay-koulutustilaisuuteen ei yhden kuukauden rajaan asti aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.

8 LUKU

ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

8.1

Yleistä

Ulkopuolisen työvoiman käyttöä tapahtuu yritysten piirissä kahdes- ja kolmeosaisessa muodossa. Se perustuu toisaalta kahden itsenäisen yrittäjän väliseen kauppa-, hankinta-, urakka-, vuokraus-, toimeksianto-, työnte-ko- jne. sopimukseen, jolloin tarvittavan työn tekee ulkopuolinen

yrittäjä ilman, että toisella sopijapuolella on mitään tekemistä työsuoritukseen nähden. Käytännössä tällaiseen sopimukseen perustuvaa toimintaa nimitetään yleensä alihankinnaksi tai aliurakoinniksi.

Toisaalta vieraan työvoiman käyttö perustuu ns. työvoiman vuokraukseen, jolloin työvoimaa hankkivien liikkeiden toimittamat lainamiehet (vuokramies), tekevät työtä toiselle työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena.

Edellä ensimmäisessä kappaleessa mainittuja tilanteita kutsutaan jäljempänä alihankinnaksi ja edellä toisessa kappaleessa mainittuja tilanteita kutsutaan jäljempänä vuokratyövoimaksi.

Alihankintaa tai työvoiman vuokrausta koskeviin sopimuksiin otetaan ehto, jossa alihankkija tai työvoimaa vuokraava yritys sitoutuu noudattamaan alansa yleistä työehtosopimusta sekä työ- ja sosiaalilainsäädäntöä.

8.2

Alihankinta

Jos alihankinnan vuoksi yrityksen työvoimaa poikkeuksellisesti joudutaan vähentämään, on yrityksen pyrittävä sijoittamaan ko. työntekijät yrityksen muihin tehtäviin ja ellei se ole mahdollista, kehotettava alihankkijaa, jos tämä tarvitsee työvoimaa, ottamaan vapautuneet alihankintatyöhön sopivat työntekijät työhönsä entisin palkkaeduin.

Työsopimukselle ei saa antaa sellaista muotoa, jonka mukaan kysymyksessä olisi itsenäisten yrittäjien välinen urakkasopimus silloin kun kyseessä itse asiassa on työ Sopimus.

8.3

Vuokratyövoima

Yritysten on rajoitettava vuokratyövoiman käyttö vain työhuippujen tasaamiseen tai muutoin sellaisiin ajallisesti taikka laadullisesti rajoitettuihin tehtäviin, joita työn kiireellisyyden, rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden vuoksi ei voida teettää omilla työntekijöillä.

Työvoiman vuokraus on epätervettä, jos eri työvoimaa hankkivien yritysten toimittamat vuokratyöntekijät työskentelevät yrityk-

sen normaalissa työssä sen vakinaisten työntekijöiden rinnalla ja saman työnjohdon alaisen pidemmän ajan.

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

9 LUKU

SOPIMUKSEN SITOVUUS

Tämä sopimus tulee voimaan 1.5.2018 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

1

Liitteenä on Tilastokeskuksen toimialaluokitukseen perustuva laskentakaava työsuojeluvaltuutetun vapautuksen määrittämiseksi.

Työsuojeluvaltuutetun ajankäytön laskeminen

Kaava

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

Toimiala- kohtainen kerroin	Toimialat
1.4.1986 lähtien 0.305	1 Malmikaivos- ja kaivannaistoiminta; räjähteiden valmistus
0.291	2 Talonrakennustoiminta; kivenhakkuu ja hionta; sepelin murskaus
0.276	3 Puutavaran ja rakennusmateriaalin valmistus
0.261	4 Muualla mainitsematon kivennäisteosten valmistus (esim. vuorivilla); metallien valmistus; teurastamot

160 tuntia tai yli oikeuttaa yhteen täysin vapaaseen työsuojeluvaltuutettuun

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Yleinen soveltamisala

Tämä sopimus koskee toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilönsä liittyvästä syystä, työntekijän irtisanoutumista sekä niitä menettelytapoja, joita noudatetaan irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijöitä taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Sopimus ei koske ammatillisesta peruskoulutuksesta annetussa laissa (630/98) tarkoitettuja työsuhteita.

Soveltamisohje

Yleinen soveltamisala

Sopimus koskee pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta syystä.

Sopimus ei 1 §:ssä nimenomaisesti mainittujen tapausten lisäksi koske myöskään:

1. Työsopimuksen purkamista työsopimuslain 8:1 §:n ja 8:3 §:n perusteella.
2. Työsopimuslain 1:3.2 §:n perusteella tehtyjä määräaikaista työsopimuksia.
3. Työsopimuksen purkamista koeaikana työsopimuslain 1:4.4 §:n perusteella.
4. Työsopimuksen irtisanomista taloudellisista ja tuotannollisista syistä työsopimuslain 7:3 – 4 §:n perusteella.
5. Työsopimuslain 7:5 ja 7:7 – 8 §:ssä mainittuja tapauksia (liikkeen luovutus, saneerausmenettely, työnantajan konkurssi ja kuolema).

Edellä tarkoitettuja sopimuksen ulkopuolelle jääviä tapauksia koskevat riidat käsitellään työsopimuslain mukaisesti yleisissä tuomioistuimissa.

Tämän sopimuksen perusteella voidaan tutkia, onko työsopimuslain 7:3 – 4 §:n perusteella suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa työntekijä sopimuksen 2 §:ssä mainituilla perusteilla sellaisessa tilanteessa, jossa työsopimus on purettu työsopimuslain 8:1.1 §:n perusteella.

Työsopimuksen purkamiseen koeaikana sovelletaan työsopimuslain 9:1 – 2 §:n ja 9:4 – 5 §:n menettelytapasäännöksiä.

Sopimuksen I, III ja IV luvun menettelytapamääräyksiä noudatetaan kuitenkin myös irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijöitä taloudellisesta ja tuotannollisesta syystä.

2 §

Irtisanomisen perusteet

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta ilman työsopimuslain 7:1 – 2 §:n mukaista asiallista ja painavaa syytä.

Soveltamisohje

Määräys vastaa työsopimuslain 7:1 – 2 §:ää, joissa on määritelty työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet.

Työsopimuslain 7:2.2 §:ssä on lueteltu erikseen syitä, joita ei ainakaan voida pitää asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena.

Asiallisena ja painavana syynä pidetään sellaisia työntekijästä itsestään riippuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten rikkomista, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä.

Asiallinen ja painava syy -käsitteen sisältöä on edellä pyritty tämentämään luettelemalla eräitä esimerkkejä sellaisista tapauksista, joissa työsuhteen päättäminen irtisanomalla voi sopimuksen mukaan olla sallittua.

Irtisanomisperusteen asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa on työsopimuslain mukaan muun ohella merkitystä työsopimukses-

ta tai laista johtuvien velvollisuuksien laiminlyömisestä tai rikkomisen vakavuudella.

Työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Tämä tarkoittaa sitä, että irtisanomisperusteen riittävyttä on arvioitava kaikkien tapauksessa ilmenevien seikkojen kokonaisharkinnalla.

Irtisanomisperusteena pidetään myös syitä, joiden johdosta työ-sopimuksen purkaminen työsopimuslain mukaan on mahdollista. Työsopimuksen irtisanomisperusteiden sisältöä on tarkemmin kuvattu hallituksen esityksen (HE 157/2000) perusteluissa.

3 §

Irtisanomisajat

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä enintään vuoden	Irtisanomisaika 14 päivää
yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä enintään 5 vuotta	Irtisanomisaika 14 päivää
yli 5 vuotta	1 kuukausi

Soveltamisohje

Työsuhteen kestoajan määräytyminen

Laskettaessa työsuhteen kestoaikaa, jonka perusteella irtisanomisai-ka määräytyy, otetaan huomioon vain se aika, jonka työntekijä on ollut keskeytyksettä työnantajan palveluksessa samassa työsuhteessa. Esimerkiksi liikkeen luovutus, äitiys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa, maanpuolustusvelvollisuus tai opintovapaa eivät katkaise työsuhdetta.

Työsuhteen keskeytymättömyyden ohella on selvitetävää, mikä aika kerryttää irtisanomisaikojen pidentävää työsuhteen kestoajaksi. Maanpuolustusvelvollisten osalta tällaista aikaa on vain se aika, jonka työntekijä on yhtäjaksoisesti ollut työnantajan palveluksessa ennen asevelvollisuuslain (1438/2007) tai siviilipalveluslain (1446/2007) mukaista maanpuolustusvelvollisuuden suorittamista ja sen jälkeinen aika edellyttäen, että työntekijä on em. lain nojalla palannut työhön. Työsuhteen kestoajaksi ei siis lueta varsinaista palveluksen suorittamisaikaa.

Määräajan laskeminen

Määräaikaisten laskemisesta ei ole erityissäännöksiä työoikeudellisessa lainsäädännössä eikä määräyksiä työehtosopimuksissa. Säädettyjen määräaikaisten laskemisesta annetussa laissa (150/30) olevia määräaikaisten 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 määräajaksi lueta sitä päivää, jona toimenpide on suoritettu.

Esimerkki 1

Jos työnantaja lomauttaa työntekijän 14 päivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen 1.3., on ensimmäinen lomautuspäivä 16.3.

2. Aika, joka on määrätty viikkoina, kuukausina tai vuosina nimetyn 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 määräajan loppupäivänä.

Esimerkki 2

Mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän, jonka työsuhte on jatkunut keskeytyksettä yli 4 mutta enintään 8 vuotta ja jonka irtisanomisaika on siis 2 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 järjestys-

numeroltaan vastaavaa päivää, jona määräaika päättyisi.

Vaikka määräpäivä tai määräajan viimeinen päivä sattuu irtisanomisessa pyhäpäiväksi, itsenäisyyspäiväksi, vapunpäiväksi, joulutai juhannusaatoksi tahi arkilauantaiksi, on mainittu päivä tästä huolimatta työsuhteen päättymispäivä.

Irtisanomisajan kuluminen ja määräaikainen työ sopimus

Tapauksissa, joissa työntekijän työ sopimus on irtisanottu taloudellisista ja tuotannollisista syistä ja joissa työtä on tarjolla vielä irtisanomisajan kulumisen jälkeen, voidaan työntekijän kanssa solmia jäljellä olevan työn teettämistä koskeva määräaikainen työ sopimus.

4 §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantajan, joka on irtisanonut työ sopimuksen noudattamatta irtisanomisaikaa, on maksettava työntekijälle korvauksena täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta.

Työntekijä, joka ei ole noudattanut irtisanomisaikaa on velvollinen suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä, noudattaen mitä työ sopimuslain 2:17 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeuden rajoituksista.

Jos irtisanomisajan noudattaminen on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu noudattamatta jääneen irtisanomisajan osan palkkaa vastaavaksi.

Soveltamisohje

Sopimuskohdan tarkoittamissa rikkomustapauksissa on kysymys toisen sopimuspuolen laiminlyönnistä.

5 §

Irtisanomisesta ilmoittaminen

Ilmoitus työ sopimuksen irtisanomisesta on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle taikka työntekijälle henkilökohtaisesti. Jollei tämä ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai

sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasaamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse ja sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva irtisanominen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan loman tai vapaa-ajan päättymistä seuraavana päivänä.

6 §

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.

II

IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

7 §

Soveltamisala

Sen lisäksi mitä edellä on sanottu, noudatetaan työntekijästä johtuvasta syyistä tapahtuvassa irtisanomisessa tämän luvun määräyksiä.

8 §

Irtisanomisen toimittaminen

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

9 §**Työntekijän kuuleminen**

Ennen irtisanomisen toimittamista työnantajan on varattava työntekijälle mahdollisuus tulla kuulluksi irtisanomisen syistä. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa.

Soveltamisohje

Sopimuksen 9 §:ssä tarkoitetaan avustajalla esimerkiksi työntekijän omaa luottamusmiestä tai työtoveria.

10 §**Tuomioistuinkäsittely**

Jollei työ sopimuksen irtisanomista koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, työnantaja- tai työntekijäliitto voi saattaa asian työtuomioistuimen käsiteltäväksi. Oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain (646/74) 15 §:n mukainen haastehakemus on toimitettava työtuomioistuimelle kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

11 §**Välimesmenettely**

Työsopimuksen irtisanomista koskeva erimielisyys voidaan oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain 11 §:n mukaisessa järjestyksessä määrätä välimiesten ratkaistavaksi.

12 §**Korvaus työ sopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta**

Työnantaja, joka on tämän sopimuksen 2 §:ssä määriteltyjen irtisanomisperusteiden vastaisesti irtisanonut työntekijänsä, on velvollinen maksamaan työntekijälle korvausta työ sopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta.

13 § Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

Korvauksesta on vähennettävä työntekijälle maksettujen työttömyyspäivärahojen osuus työsopimuslain 12:3 §:ssä säädetyllä tavalla.

Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitettuun korvaukseen työsopimuslain 12:2 §:n mukaisen vahingonkorvauksen lisäksi eikä sen sijasta.

Soveltamisohje

Työttömyyspäivärahojen osuuden vähentäminen koskee korvausta siltä osin kuin se on korvausta työntekijälle ennen tuomion julistamista tai antamista menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaedusta. Vähennyksen määrä on pääsääntöisesti 75 prosenttia ansioon suhteutetusta työttömyyspäivärahasta, 80 prosenttia peruspäivärahasta ja työmarkkinatuki kokonaisuudessaan. Korvauksesta voidaan tehdä edellä mainittua pienempi vähennys tai jättää vähennys kokonaan tekemättä, jos se on korvauksen määrä, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot sekä hänen kokemansa loukkaus huomioon ottaen kohtuullista.

Jos työnantajan korvausvelvollisuudesta työsopimuksen perusteetonta irtisanomista koskevassa asiassa tehdään sopimus, myös sovitusta korvauksesta on tehtävä vähennys siten kuin edellisessä kappaleessa on sovittu.

III LOMAUTUS

14 § Lomauttaminen

Työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään 14 päivän ilmoitusaikaa ja lomautus voi tapahtua määräajaksi tai toistaiseksi.

Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä sopia lomautusilmoitusajasta ja lomautuksen toteuttamistavasta silloin, kun on kysymys määräaikaisesta lomauttamisesta työsopimuslain 5:2.2 §:n mukaisissa tapauksissa.

Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava työn alkamisesta vähintään viikkoa ennen, jollei toisin ole sovittu.

Lomauttaminen ei estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä. Asuntoedun säilymisestä lomautusaikana säädetään työsopimuslain 13:5 §:ssä.

Soveltamisohje

Sopimus ei koske lomautusperusteita, vaan ne määräytyvät lain mukaisesti. Sopimuksella ei ole rajattu lomautuksen kestoaikaa.

15 § Ennakkoselvitys

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa luottamusmiehelle tai työntekijöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon. Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava työntekijöille tai luottamusmiehelle tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.

Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on muun kuin työsopimuslain, muun sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen perusteella esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta työntekijöiden tai luottamusmiehen kanssa.

16 § Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti edellä 14 §:n 1–2 kappaleen mukaan määräytyvää ilmoitusaikaa noudattaen.

Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus, josta käyvät ilmi ainakin lomautuksen syy, alkamisaika sekä sen kesto tai arvioitu kesto.

Edellä 14 §:n 1–2 kappaleessa tarkoitettua ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi tai joissa työnteon este johtuu työsopimuslain 2:12.2 §:ssä tarkoitetuista tapauksista.

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

Työsopimuslain 2:12 §:n 2 momentin tarkoittamissa tapauksissa työnantajan palkanmaksuvelvollisuus määräytyy lain mukaisesti. Tällöin työnantaja ei ole velvollinen antamaan erillistä lomautusilmoitusta palkanmaksun lakatessa.

Sopimukseen sisältyy lisäksi maininta lomautusilmoituksen tarpeettomuudesta tapauksissa, joissa hänellä “ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi”. Työsopimuslakia koskevassa hallituksen esityksessä mainitaan esimerkkeinä tällaisista poissaoloista perhevapaa, opintovapaa ja asevelvollisuuden suorittaminen. Toisaalta lomautusilmoituksen antamiselle myös näissä tapauksissa ei ole esitettyä. Jos työntekijä ilmoittaa lomautuksen kuluessa palaavansa työhön ennakoitua aikaisemmin jo ennen lomautuksen päättymistä, työnantajan on kuitenkin annettava hänelle lomautusilmoitus.

Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa

Sopimuksen mukaan lomautus voi tapahtua joko toistaiseksi tai määräajaksi työsuhteen säilyessä muutoin voimassa.

Lomautuksen tapahduttua toistaiseksi sen kestolle ei ole asetettu enimmäisaikaa. Työntekijällä on lomautusaikana oikeus irtisanoo työsopimus sen kestosta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa. Korvaus maksetaan palkanmaksukaussittain, ellei toisin sovita.

Jos työntekijä irtisanoo työsopimuksensa lomautuksen kestätyä yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa, kuten edellisessä kappaleessa on sovittu. Korvaus maksetaan työsopimuksen päättymistä seuraavana ensimmäisenä työnantajan normaalina palkanmaksupäivänä, ellei toisin sovita.

Tapauksissa, joissa työn vähyyden vuoksi irtisanottu työntekijä tällaisen syyn johdosta lomautetaan irtisanomisaikana, määräytyy työnantajan palkanmaksuvelvollisuus samojen periaatteiden mukaisesti.

Erorahan saamisen edellytysten katsotaan näissä tapauksissa alkavan sinä päivänä, jona työsuhde päättyy.

Poikkeukselliset lomautustilanteet

1. Lomautuksen peruuttaminen

Mikäli työnantajalle lomautusilmoitusaikana ilmaantuu uutta työtä, voidaan lomautuksen peruuttaminen ilmoittaa ennen lomautuksen alkamista. Tällöin lomautusilmoituksen merkitys poistuu ja myöhemmin toimeenpantavien lomautusten on perustuttava uusiin lomautusilmoituksiin.

2. Lomautuksen siirtäminen

Lomautusilmoitusaikana ilmaantuva työ voi kuitenkin olla luonteeltaan tilapäistä. Tällöin lomauttamisen peruuttaminen kokonaan ei ole mahdollista vaan lomautuksen alkamisajankohtaa voidaan siirtää myöhempään ajankohtaan. Lomautusta voidaan tällä perusteella siirtää vain kerran uutta lomautusilmoitusta antamatta ja enintään sillä määrällä, jonka lomautusilmoitusaikana ilmaantunut työ kestää.

Esimerkki:

Työnantajan annettua 2.4. lomautusilmoituksen 17.4. alkavasta lomautuksesta hänelle ilmaantuu 10.4. uutta työtä 7 päivän ajaksi.

Työnantaja voi uutta lomautusilmoitusta antamatta siirtää lomautuksen alkamisajankohtaa siten 7 päivällä eli 24.4.

3. Lomautuksen keskeyttäminen

Työnantaja voi saada tilapäisen työn lomautuksen jo alettua. Lomauttamisen keskeyttämisen, mikäli lomautuksen on uutta ilmoitusta antamatta tarkoitus jatkaa välittömästi työn tekemisen jälkeen, tulee perustua työnantajan ja työntekijän väliselle sopimukselle. Tällainen sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä on syytä selvittää tilapäisen työn arvioitu kesto aika.

Edellä esitetty koskee vain työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta eikä sillä ole otettu kantaa työttömyysturvaa koskevien lakien säännöksiin.

Työn alkamisesta ilmoittaminen

Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava lomautetulle työntekijälle työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu. Työntekijällä on tällöin oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen. Määräyksen mukaista ilmoitusta ei tarvitse tehdä silloin kun työntekijä on lomautettu määräajaksi.

Muu työ lomautusaikana

Lomauttaminen ei sopimuksen mukaan estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

Mikäli työntekijä on ottanut lomautusajaksi muuta työtä lomautusilmoituksen antamisen jälkeen mutta ennen kuin hänelle on ilmoitettu lomautuksen peruuttamisesta tai siirtämisestä, työntekijä ei ole velvollinen korvaamaan tästä työnantajalle mahdollisesti aiheutuvaa vahinkoa. Tällaisessa tapauksessa työntekijä on velvollinen palaamaan työhön niin pian kuin se on mahdollista.

Asunto lomautusaikana

Sopimuksen mukaan asuntoedun säilymisestä lomautusaikana noudatetaan työsopimuslain 13:5 §:n säännöksiä. Tämän säännöksen mukaan työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, jolloin työnteko on keskeytynyt hyväksyttävän syyn, kuten lomauttamisen, vuoksi. Työnantajalla on kuitenkin oikeus periä työntekijältä vastike huoneiston käytöstä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen kalenterikuukauden alusta. Vastike saa olla neliömetriltä enintään määrä, joka vastaa yleisestä asumistuesta annetussa laissa (938/2014) säädettyä enimmäismenojen määrää. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

17 § Työvoiman vähentämisjärjestys

Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kes-toaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

Työvoiman vähentämisjärjestystä koskevilla riidoissa noudatetaan 10 §:ssä sovittuja kanneaikoja.

Soveltamisohje

Yleissopimuksessa ja työsopimuslain 7:9 §:ssä tarkoitettujen erityisryhmien irtisanomissuojaa koskevat määräykset ovat ensisijaisia tämän sopimuksen 17 §:n määräykseen nähden.

18 §

Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle

Jos kysymyksessä on taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuva työvoiman vähentäminen taikka lomauttaminen, ilmoitetaan siitä asianomaiselle luottamusmiehelle. Jos toimenpide kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, on siitä ilmoitettava myös työvoimaviranomaiselle, paitsi jos työnantajalla on muun lain perusteella vastaava velvollisuus.

19 §

Takaisinottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä 9 kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

Soveltamisohje

Työnantaja täyttää velvollisuutensa tiedustelemalla paikallisesta työvoimatoimistosta, onko irtisanottuja työntekijöitä hakemassa työtä sen välityksellä. Paikallisella työvoimatoimistolla tarkoitetaan sen paikkakunnan työvoimatoimistoa, jonka alueella työtä on tarjolla. Työnantajan kääntynyt työvoimatoimiston puoleen, tekee toimisto tiedustelun perusteella työvoimatilauksen ja selvittää, onko sopimuksen 19 §:ssä tarkoitettuja työntekijöitä työnhakijoina. Samassa yhteydessä on syytä selvittää, onko sellaisia työntekijöitä edelleen työttöminä työnhakijoina, jotka yli 200 päivää kestäneen lomautuksen jälkeen ovat TSL 5:7 §:n 3 momentin perusteella itse irtisanoneet työsuhteensa. Työnhakijat ilmoitetaan työnantajalle ja entisille työntekijöille annetaan tavanomaiseen tapaan työhönosoitukset.

20 § Seuraamusjärjestelmä

Sen lisäksi, mitä sopimuksen 13 §:n 4 kappaleessa on sovittu, työnantajaa ei voida tuomita sopimuksessa tarkoitettujen korvausten lisäksi myöskään työehtosopimuslain 7 §:n mukaan maksa-maan hyvityssakkoa siltä osin kuin kysymyksessä on työehtosopimukseen perustuvien mutta sinänsä samojen velvollisuuksien rikkominen, joista sopimuksen mukainen korvaus on määrätty.

Menettelytapamääräysten noudattamatta jättämisestä ei aiheudu työehtosopimuslain tarkoittamia hyvityssakkoseuraamuksia. Määräysten noudattamatta jättäminen otetaan huomioon työ sopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

21 § Voimaantulomääräys

Tämä sopimus tulee voimaan 1.5.2018 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

LOMAPALKKASOPIMUS

Allekirjoittaneet liitot ovat vuosilomalain (162/2005) 30 §:n nojalla tehneet vuosilomapalkan ja loman korvauksen laskemisesta seuraavan työehtosopimuksen:

1 §

Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan vuosilomalain 11 §:ssä tarkoitettuihin työntekijöihin.

2 §

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

- 1) Työntekijäin vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskentaperusteena on keskituntiansio, joka saadaan siten, että lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka, hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta, jaetaan vastaavien työtuntien lukumäärällä.
- 2) Työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus saadaan kertomalla hänen 1) kohdassa tarkoitettu keskituntiansionsa vuosilomalain 5 ja 6.1 §:ssä tarkoitettujen lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä seuraavasta taulukosta ilmenevällä kertomella:

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

Jos lomapäivien lukumäärä on suurempi kuin 30, korotetaan kerrointa luvulla 7,2 lomapäivää kohden.

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.

3 §

Työssäolon veroinen aika

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.

4 § Voimaantulo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.5.2018 lukien ja on voimassa toistaiseksi.

Sopimus voidaan irtisanoa päättymään vuosittain lomanmääräytymisvuoden päättyessä. Irtisanominen on tällöin toimitettava viimeistään syyskuun loppuun mennessä.

LIITE

Työaika eri työaikamuodoissa 2018–2020

Työaika	2018	2019	2020
Työviikot/vuosi	47,14	47,14	47,29
Vuoden päivät yhteensä	365	365	366
lauantait ja sunnuntait	104	104	104
työaikaa lyhentävät arkipyhät	10	9	9
vuosilomat (työpäivinä)	25	25	25
työajan lyhennyspäivät	12,5	12,5	12,5
Työpäivät yhteensä/vuosi			
1- ja 2-vuorotyö	213,5	214,5	215,5
keskeytyvä 3-vuorotyö	213,5	214,5	215,7
keskeytymätön 3-vuorotyö	206	206	207
Työtunnit yhteensä/vuosi			
1- ja 2-vuorotyö	1708	1716	1724
keskeytyvä 3-vuorotyö	1708	1716	1724
keskeytymätön 3-vuorotyö	1648	1648	1656
Työtunnit yhteensä/viikko			
1- ja 2-vuorotyö	36,2	36,4	36,5
keskeytyvä 3-vuorotyö	36,2	36,4	36,5
keskeytymätön 3-vuorotyö	35,0	35,0	35,0

Taulukko kuvaa tilannetta, jolloin työntekijällä on oikeus 30 arkipäivän (25 työpäivän) pituiseen vuosilomaan.

Työaikaa lyhentäviä arkipyhiä ovat uudenvuodenpäivä, loppiainen, pitkäperjantai, pääsiäismaanantai, vappu, helatorstai, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapaninpäivä.

RAKENNUSTIETO

www.rakennustietokauppa.fi

ISBN 978-952-267-266-7



9 789522 672667