

TYÖEHTOSOPIMUKSEN LIITE

INFORMAATIOLOGISTIIKKA-ALAN

TYÖEHTOSOPIMUS

4.3.2020 - 31.1.2022

**DIGITOINTI- JA TULOSTUSPROSESSIN ERI TYÖVAIHEIDEN
TEHTÄVISSÄ NOUDATETTAVAT TYÖEHDOT**

TYÖEHTOSOPIMUKSEN LIITE	1
I SOVELTAMISALA	4
1 § SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA.....	4
II TYÖSUHDE	4
2 § TYÖNJOHTO	4
3 § TYÖSOPIMUS JA TYÖSUHTEESEEN OTTAMINEN	4
4 § TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN JA LOMAUTTAMINEN	5
III TYÖAIKA JA TYÖAIKAKORVAUKSET.....	6
SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA.....	6
5 § SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN PITUUS	6
6 § SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN JÄRJESTÄMINEN KESKIMÄÄRÄISEKSI	6
7 § TYÖAJAN TASOITTUMISJÄRJESTELMÄ	6
8 § ARKIPYHÄT	7
9 § SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN SJOITTAMINEN	8
TYÖAJAKSI LUETTAVA AIKA.....	8
10 § TYÖAJAKSI LUETTAVA AIKA.....	8
TYÖVUOROT	8
11 § TYÖVUOROT JA TYÖHÖNSIDONNAISUUSLISÄ.....	8
12 § TYÖVUOROLUETTELO	8
LEPOAJAT.....	9
13 § PÄIVITTÄISET LEPOAJAT.....	9
14 § VUOROKAUSILEPO	9
15 § VIIKOITTAINEN VAPAA-AIKA JA VAPAAPÄIVÄT.....	10
SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN YLITTÄMINEN.....	10
16 § LISÄ- JA YLITYÖ	10
TYÖAIKAKORVAUKSET	11
17 § ILTA- JA YÖTYÖLISÄ.....	11
18 § LAUANTAITYÖKORVAUS	12
19 § SUNNUNTAITYÖKORVAUS JA AATTOPÄIVÄNLISÄ	12
20 § HÄLYTYSRAHA.....	12
21 § TYÖAIKAKORVAUSTEN LASKEMINEN JA MAKSAMINEN.....	12
TYÖAIKAJÄRJESTELYT.....	13
22 § JOUSTOVAPAA.....	13
23 § TYÖAJAN LYHENTÄMINEN.....	15
MUUT TYÖAIKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	16
24 § TYÖAIKALAIN NOUDATTAMINEN	16
IV PALKKAUS.....	16
25 § PALKAT JA PALKKAPERUSTEET	16
KOEAJAN PALKKA.....	17
26 § TUNTI- JA SUORITEPALKKAISEN TYÖNTEKIJÄN POISSAOLOAJAN PALKAN LASKENTAPERUSTEET.....	17
27 § PALKANMAKSU	18
28 § TULOS- JA VOITTOPALKKIONA MAKSETTAVAT LISÄT	18
V POISSAOLOT	19
29 § SAIRAUSAJAN PALKKA	19
30 § TERVEYSTARKASTUKSET	20
31 § PERHEVAPAA.....	21

32 §	TILAPÄISET POISSAOLOT	21
VI VUOSILOMA		23
33 §	VUOSILOMAN ANSAINTA	23
34 §	VUOSILOMAPALKKA	23
35 §	VUOSILOMAN ANTAMINEN	25
36 §	LOMARAHA	25
VII TYÖNANTAJAN JA TYÖNTEKIJÄN VELVOLLISUUKSISTA		26
37 §	TYÖVÄLINEET	26
38 §	HENKILÖSUOJAIMET JA TYÖVAATTEET	26
39 §	MATKUSTAMINEN	26
40 §	HENKILÖSTÖKOULUTUS	26
41 §	RYHMÄHENKIVAKUUTUS	27
42 §	JÄSENMAKSUJEN PERIMINEN	27
43 §	TYÖNTUTKIMUKSET	27
44 §	ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ	27
45 §	SAIRAAHOITO	28
VIII YHTEISTOIMINTA		29
46 §	PAIKALLINEN SOPIMINEN	29
46 A §	PAIKALLINEN SOPIMINEN TYÖAJAN PITUUDESTA	29
47 §	LUOTTAMUSMIEHET	29
48 §	TYÖSUOJELUN EDUSTAJAT	30
49 §	HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN	30
50 §	JÄRJESTÖN TOIMITSIJAT	31
51 §	ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN	31
52 §	ENNAKKOILMOITUS TYÖTAISTELUISTA	32
IX MUUT MÄÄRÄYKSET		32
53 §	SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA	32
54 §	TYÖRAUHA	32
55 §	ALLEKIRJOITUSMERKINNÄT	32
PALKKALIITE 2		33
LIITE 1: SOVELTAMISELTAAN RAJATUT TYÖEHTOSOPIMUSMÄÄRÄYKSET		37

I SOVELTAMISALA

1 § Sopimuksen soveltamisala

Tätä työehtosopimuksen liitettä sovelletaan työntekijöihin Posti Messaging Oy:ssä digitointi- ja tulostusprosessin eri työvaiheiden tehtävissä.

II TYÖSUHDE

2 § Työnjohto

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa työhön ja erottaa työntekijöitä.
2. Työntekijä on velvollinen tekemään varsinaiseen työhönsä rinnastettavaa työtä ollessaan tilapäisesti estynyt suorittamasta varsinaista työtään tai tilapäisen tarpeen sitä vaatiessa.

3 § Työsopimus ja työsuhteeseen ottaminen

Työsopimus

1. Työsopimus on tehtävä kirjallisesti ennen työsuhteen alkamista.
2. Työsopimus sovitaan olemaan voimassa toistaiseksi tai määräajan. Määräajaksi sovitusta työsopimuksesta on käytävä selville määräajan pituus ja määräaikaisuuden peruste.
3. Uudelle työntekijälle voidaan työsopimuksessa sopia työnteon aloittamisesta alkavasta enintään neljän kuukauden pituisesta koeajasta työsopimuslain 1 luvun 4 §:n mukaisesti. Koeajasta sovittaessa työntekoaajaksi luetaan työ työehtosopimuksen 25 §:n 13 momentin tarkoittamana kausityöntekijänä saman kalenterivuoden aikana.
4. Työsopimuksessa sovitaan työntekijän päätehtävä, työpaikka, työpaikkakunta sekä työsuhteessa noudatettavat työ- ja palkkaehdot. Osa-aikaisen työntekijän työsopimuksessa työajaksi sovitaan tietty tuntimäärä (x tuntia) enintään neljän kalenteriviikon pituisessa työvuoroluettelojaksossa siten, että se on mahdollisimman lähellä todellista tehtäväksi tulevaa työaikaa. **Paikallisesti** työehtosopimuksen 46 §:n mukaisesti työskentelyalueen määrittämisestä voidaan sopia edellä mainittua laajemmin. Jos sovittava työskentelyalue ulottuu yhtä useamman luottamusmiehen toimialueelle, sopijaosapuolena on pääluottamusmies.
5. Työsopimukselle ei saa antaa sellaista muotoa, jonka mukaan kysymyksessä olisi itsenäisten yrittäjien välinen urakkasopimus silloin kun kyseessä itse asiassa on työsopimus.
6. Työnantaja toimittaa uudesta työsopimuksesta tiedon luottamusmiehelle. Luottamusmiehelle on ilmoitettava työntekijän nimi, työyksikkö, työntekijän työaika, määräaikaisen työsopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste.

Määräaikaiset työsopimukset

7. Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta samoin kuin ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina. Jos määräaikaiseksi sijaiseksi palkatun työntekijän työskentely muuttuu pysyväisluonteiseksi sijaistamiseksi, työsopimus muutetaan toistaiseksi voimassa olevaksi.
8. Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai

vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaista työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhte-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena.

9. Työsopimuslain 2 luvun 2 §:ään viitaten, määräaikaissa työsuhteissa ollutta työntekijää ei saa syrjiä täytettäessä tehtävää, jota hän on viimeksi hoitanut.

Työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikaiselle työntekijälle

10. Jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, työnantajan on tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöille. Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti siten, että työnantajan palveluksessa olevilla työntekijöillä on mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin.

4 § Työsuhteen päättäminen ja lomauttaminen

1. Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta työntekijästä johtuen ilman työsopimuslain 7 luvun 1 ja 2 §:n mukaista työntekijästä johtuvaa tai hänen henkilöönsä liittyvää asiallista ja painavaa syytä.

Irtisanomisajat

2. Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava irtisanomisaikaa, joka on:

työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä	irtisanomisaika
enintään vuoden	14 päivää
yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava irtisanomisaikaa, joka on:

työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä	irtisanomisaika
enintään 5 vuotta	14 päivää
yli 5 vuotta	1 kuukausi

Työsuhteen päättämisestä ilmoittaminen

3. Työsuhteen irtisanomisesta ilmoitetaan työntekijälle työsopimuslain mukaisesti ja sen lisäksi etukäteen luottamusmiehelle. Työsuhteen purkamisesta ilmoitetaan luottamusmiehelle mahdollisimman pian.

Lomauttaminen

4. Työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään yhden kuukauden ilmoitusaikaa, jos työntekijän työsuhte yrityseseen on jatkunut keskeytyksittä enintään viisi vuotta, ja vähintään kahden kuukauden ilmoitusaikaa, jos työsuhte on jatkunut keskeytyksittä yli viisi vuotta. Paikallisesti työehtosopimuksen 46 §:n mukaisesti sopien voidaan lomautusilmoitusaikoja lyhentää. Lomautus voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva.

Työvoiman vähentämisjärjestys

5. Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanoaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä tai erikoistehtäviin tarvittavia työntekijöitä, vaikeasti työllistettäviä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä. Toissijaisesti kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kesto aikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

III TYÖAIKA JA TYÖAIKAKORVAUKSET

SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA

5 § Säännöllisen työajan pituus

1. Kokoaikaisen työntekijän säännöllinen työaika on **7 tuntia 39 minuuttia vuorokaudessa ja 38 tuntia 15 minuuttia viikossa**.
2. Säännöllisen työajan pituuteen vaikuttaa vuoden 2016 kilpailukyky sopimuksen mukainen työajanpidennys, josta ovat määräykset työehtosopimuksen 46 a §:ssä.

6 § Säännöllisen työajan järjestäminen keskimääräiseksi

Keskimääräinen työaika

1. Säännöllinen työaika voidaan järjestää keskimääräiseksi niin, että kokoaikaisen työntekijän viikoittainen työaika tasoittuu keskimäärin työehtosopimuksen 5 §:n mukaiseksi viikkotyöajaksi työajan tasoittumisjakson aikana.

Työajan tasoittumisjakson ja työajan pituus

2. Työajan tasoittumisjakson pituus on enintään 13 kalenteriviikkoa.
3. Työajan tasaamiseen voidaan käyttää kokonaisia vapaapäiviä.
4. Viikoittainen työaika voi olla enintään 48 tuntia. Työvuoron pituus on vähintään 4 tuntia ja enintään 9 tuntia.
5. Osa-aikatyöntekijään ei sovelleta edellä 4 momentissa mainittua työvuoron vähimmäispitua koskevaa 4 tunnin rajaa. Alle neljän tunnin työvuoroja ei tule käyttää, elleivät työntekijän tarpeet tai muu perusteltu syy tätä edellytä. Työnantaja ja osa-aikatyöntekijä voivat sopia pidemmästä kuin 9 tunnin työvuorosta niin, että viikoittainen työaika on enintään 48 tuntia.
6. **Paikallisesti** työehtosopimuksen 46 §:n mukaan voidaan työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä sopia työajan tasoittumisjakson pituudeksi enintään 52 kalenteriviikkoa sekä viikoittaisen työajan ja työvuoron pituudesta edellä mainitusta poiketen. Työvuoron pituus voi kuitenkin olla enintään 12 tuntia.

Työsuhteen päätyminen kesken tasoittumisjakson

8. Jos kuukausipalkkaisen työntekijän työsuhde päättyy työajan tasoittumisjakson aikana ennen kuin työaika on tasoittunut keskimäärin säännöllisen viikkotyöajan pituiseksi, lasketaan kuinka monta tuntia tehty säännöllinen keskimääräinen työaika viikkoa kohti on työsopimukseen perustuvaa säännöllistä viikkotyöaikaa pidempi tai lyhyempi. Säännöllisen viikkotyöajan ylittäviltä tunneilta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava korvaus. Viikkotyöajan alittavilta tunneilta vähennetään työntekijän palkkaa.

7 § Työajan tasoittumisjärjestelmä

1. Jos säännöllinen työaika järjestetään keskimääräiseksi, työnantajan on ennakolta laadittava työaikalain 29 §:ssä tarkoitettu viikkotason suunnitelma, työajan tasoittumisjärjestelmä siitä, miten tasoittumisjakson viikoittainen työaika tasoittuu työehtosopimuksen 5 § mukaisesti keskimääräiseksi työajaksi.

Tasoitumisjärjestelmän laatiminen ja muuttaminen

2. Valmisteltaessa tai aiottaessa muuttaa työajan tasoitumisjärjestelmää luottamusmiehelle on varattava tilaisuus tutustua tasoitumisjärjestelmäluonnokseen ja esittää siitä mielipiteensä vähintään 12 kalenteripäivää ennen sen suunniteltua voimaantuloa.

3. Työajan tasoitumisjärjestelmän muutoksesta on ilmoitettava työntekijälle hyvissä ajoin.

Poissaolon vaikutus keskimääräiseen työaikaan

4. Jos työntekijä on ollut poissa työstä sairauden, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan, joustovapaan tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi, pidetään poissaoloaikaa työssäolon veroisena tasoitumisjakson säännöllistä työaika laskettaessa. Työssäolon veroisena aikana pidetään vahvistetun työvuoroluettelon mukaista työaika. Jos työvuoroluetteloa ei ole, kokoaikaisen työntekijän työssäolon veroista aikaa on työehtosopimuksen 5 §:n mukainen vuorokautinen ja osa-aikaisella työntekijällä työehtosopimuksen mukainen työaika.

8 § Arkipyhät

1. Arkipyhiä ovat

- pitkäperjantai,
- toinen pääsiäispäivä,
- helatorstai,
- juhannusaatto

sekä muuksi päiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuva

- uudenvuodenpäivä,
- loppiainen,
- vapunpäivä,
- itsenäisyyspäivä,
- jouluaatto,
- joulupäivä ja
- tapaninpäivä.

Arkipyhästä johtuva työajan lyhennys kuukausipalkkaiselle työntekijälle

2. Arkipyhät lyhentävät kuukausipalkkaisen työntekijän tasoitumisjakson säännöllistä työaika.

3. Kokoaikaisen kuukausipalkkaisen työntekijän työaika lyhennetään työehtosopimuksen 5 §:n mukaista säännöllistä vuorokautista työaika vastaavasti.

4. Arkipyhästä johtuva työajan lyhennys toteutetaan antamalla työntekijälle arkipyhäpäivä vapaaksi tai kokonainen vapaapäivä kyseisen työvuoroluettelojakson tai kahden sitä edeltävän tai kahden sitä seuraavan työvuoroluettelojakson aikana, työajan tasoitumisjakson aikana tai työntekijän suostumuksella muuna aikana.

Arkipyhäkorvaus osa-aikaiselle kuukausipalkkaiselle työntekijälle

5. Osa-aikaisen kuukausipalkkaisen työntekijän, joka vakiintuneesti työskentelee vähintään 64 tuntia neljän kalenteriviikon pituisen työvuoroluettelojakson aikana, työaika lyhennetään suhteessa sovittuun työaikaan.

6. Mikäli osa-aikaisen kuukausipalkkaisen työntekijän, joka vakiintuneesti työskentelee vähintään 64 tuntia neljän kalenteriviikon pituisen työvuoroluettelojakson aikana, työaika ei voida lyhentää arkipyhäviikolla, maksetaan saamatta jääneestä arkipyhävapaasta yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava korvaus joka vastaa keskimääräistä vuorokautista työaika.

Arkipyhäkorvaus tuntipalkkaiselle työntekijälle

7. Jos tuntipalkkainen osa-aikatyöntekijä vakiintuneesti työskentelee vähintään 64 tuntia neljän kalenteriviikon pituisen työvuoroluettelojakson aikana, lyhentävät yllämainitut arkipyhät myös hänen työaikaansa. Työajan lyhennys korvataan maksamalla työntekijälle arkipyhäkorvauksena työehtosopimuksen 26 §:n mukainen keskimääräinen päiväpalkka. Itsenäisyyspäivältä maksetaan lain mukainen poissaolopäivän palkka, mikäli se vakiintuneen työvuoroluettelon mukaan olisi ollut työntekijän työpäivä. Arkipyhäkorvaus suoritetaan myös työntekijän vuosiloma-ajalle sattuvilta arkipyhiltä.

9 § Säännöllisen työajan sijoittaminen

1. Työviikko on keskimäärin enintään 5-päiväinen. Säännöllisesti enintään kolme tuntia vuorokaudessa työskentelevällä työviikko voi olla 7-päiväinen.

Yötyö

2. Tämän työehtosopimuksen mukainen työ voidaan tarvittaessa järjestää yötyöksi.

TYÖAJAKSI LUETTAVA AIKA

10 § Työajaksi luettava aika

1. Työajaksi luetaan työntekoon käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä.

2. Mikäli työntekijä työskentelee työvuoronsa aikana useammassa työntekokohteessa, luetaan välittömään siirtymiseen työntekokohteesta toiseen tarvittava aika työajaksi. Jos työvuoro on jaettu työehtosopimuksen 11 §:n 1 momentin mukaisesti, aikaa ei kuitenkaan lueta työajaksi.

3. Työajaksi luetaan myös aika, joka kuluu työvälineiden noutamiseen työnantajan määräämästä paikasta tai niiden sinne takaisin viemiseen ja kulkemiseen tai kuljetukseen työnantajan määräämästä lähtöpaikasta varsinaiseen työn suorituspaikkaan ja sieltä lähtöpaikkaan palauttamiseen.

TYÖVUOROT

11 § Työvuorot ja työhönsidonnaisuuslisä

1. Työvuoro pyritään järjestämään yhdenjaksoisena. Perustellusta syystä se voidaan jakaa enintään kahteen osaan niin, että vuorojen väliin jää yli yhden tunnin vapaa-aika. Tarpeetonta työhönsidonnaisuutta on vältettävä.

Työhönsidonnaisuuslisä

2. Työntekijälle maksetaan työhönsidonnaisuuslisää jokaiselta sellaiselta työvuoroluettelon mukaisesti jaetulta työvuorolta, jonka osien välinen aika on yli yhden tunnin. Työhönsidonnaisuuslisä on enintään kahden tunnin väliseltä ajalta 1.6.2020 lukien 5,50 euroa ja 1.5.2021 lukien 5,60 euroa sekä yli kahden tunnin ajalta 1.6.2020 lukien 10,97 euroa ja 1.5.2021 lukien 11,18 euroa.

12 § Työvuoroluettelo

Työvuoroluettelon laatiminen

1. Työnantajan on laadittava työvuoroluettelo. Työvuoroluettelo on laadittava niin pitkälle

ajanjaksolle kuin mahdollista, kuitenkin vähintään kahden kalenteriviikon pituiselle työjaksolle. Työvuoroluettelosta on ilmentävä päivittäisen säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisajan kohta sekä työaikaan vaikuttavat päivittäiset lepoajat. Työvuoroluettelon on oltava työntekijän nähtävissä vähintään viikkoa ennen työjakson alkamista. Työvuoroluettelo voidaan antaa myös sähköisesti edellyttäen, että työvuoroluettelo on työpaikalla jatkuvasti työntekijöiden ja edunvalvojien nähtävillä.

2. Jos työvuoroluettelo tehdessä on tiedossa vuosiloma tai sen osa, työvuoroluetteloon merkitään kokoaikaiselle työntekijälle työvuoron laskennalliseksi työajaksi työehtosopimuksen 5 §:n mukainen vuorokautinen työaika, kuitenkin enintään viikoittainen työaika, ja osaikaiselle työntekijälle työsopimuksen mukainen työaika. Työvuoroluettelon vahvistamisen jälkeen pidettäväksi sovitun vuosiloman työvuoroluettelon mukaista työaikaa ei muuteta.

3. Luottamusmiehelle on varattava tosiasiallinen tilaisuus tutustua työvuoroluetteloehdotukseen ja antaa siitä lausuntonsa vähintään viikkoa ennen työvuoroluettelon suunniteltua voimaantumista. Luottamusmies voi tapauskohtaisesti antaa suostumuksensa lyhyemmästä tutustumis- ja lausunnonantoajasta. Työvuoroluettelo voidaan toimittaa luottamusmiehelle sähköisesti.

Työvuoroluettelon muuttaminen

4. Nähtäväksi asetettua työvuoroluettelo voi muuttaa vain työaikalain (605/1996) 35 §:n 2 momentin mukaisesta painavasta syystä tai asianomaisen työntekijän suostumuksella. Työvuoroluettelon muuttamisen perusteista voidaan lisäksi sopia paikallisesti työehtosopimuksen 47 §:n mukaisesti. Jos muutos johtuu edellä mainitusta painavasta syystä, siitä on pyrittävä ilmoittamaan asianomaiselle työntekijälle työvuoroa edeltävänä päivänä.

Pöytäkirjamerkintä:

Työvuoroluettelon muuttamista painavasta syystä arvioidaan ainoastaan työaikalain 35 § 2 momentin mukaisin perustein (605/1996, viittausmääräys).

LEPOAJAT

13 § Päivittäiset lepoajat

Ruokatauko

1. Jos työaika on kuusi tuntia tai pidempi, työntekijälle on annettava joko tilaisuus aterioida työn aikana tai vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika. Lepoaikaa ei lasketa työajaksi, jos työntekijällä on oikeus ja tosiasiallinen mahdollisuus esteettömästi poistua työpaikalta.

Kahvitauko

2. Työntekijä voi työpaikalla nauttia työnteon kannalta sopivimpana aikana kahvia tai virvokkeita.

14 § Vuorokausilepo

1. Työaikalain 25 §:n 1 momentista (vuorokausilepo) poiketen vuorokausilevon pituus on kaikissa työehtosopimuksen mukaisissa töissä vähintään yhdeksän tuntia.

2. Yhdeksän tunnin pituisesta lepoajasta voidaan poiketa seuraavista syistä:

- a. ennakolta laaditussa työvuoroluettelossa työntekijöitä edustavan luottamusmiehen suostumuksella;
- b. kun työtä on ennakolta arvaamattomasta syystä jatkettava yli työvuoroluettelon mukaisen työvuoron; tai

- c. asianomaisen työntekijän suostumuksella, kun poikkeaminen on tilapäisesti tarpeen.

15 § Viikoittainen vapaa-aika ja vapaapäivät

1. Työaika järjestetään pääsääntöisesti niin, että työntekijä, jonka säännöllinen työaika on yli kolme tuntia vuorokaudessa, saa kerran viikossa kaksi kokonaista kalenterivuorokautta kestävästä keskeytymättömän vapaa-ajan mikäli mahdollista sunnuntain yhteyteen. Toinen vapaapäivä on mikäli mahdollista lauantai.
2. Jollei vapaan antaminen 1. momentin mukaisesti ole mahdollista, viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 54 tunniksi 9 viikon ajanjakson aikana, jolloin vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.
3. Seuraavista syistä voidaan poiketa 24 tunnin viikoittaisesta vapaa-ajasta:
 - a. jos säännöllinen työaika on vuorokaudessa enintään 3 tuntia;
 - b. hätätyössä;
 - c. jos työn tekninen laatu ei salli työntekijän täydellistä työstä vapauttamista; tai
 - d. jos työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön hänen viikoittaisena vapaa-aikanaan yrityksessä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi.
4. Jos työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön edellä c ja d kohdissa mainituissa tapauksissa hänen vapaa-aikanaan, työntekijälle on korvattava saamatta jäänyt viikkovapaa lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa työhön vapaapäivinä käytetyllä tuntimäärällä. Työaikaa on lyhennettävä viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä, jollei toisin sovita. Työntekijän suostumuksella saamatta jäänyt viikkovapaa voidaan korvata myös yksinkertaisella tuntipalkalla.

SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN YLITTÄMINEN

16 § Lisä- ja ylityö

Lisätyö

1. Lisätyötä on osa-aikatyöntekijälle työvuoroluetteloon merkityn työajan, tai sen puuttuessa sopimuksen mukaisen työajan ylittävä työ, joka ei ylitä työehtosopimuksen 5 §:n mukaista vuorokautista tai viikoittaista säännöllistä työaikaa. Kokoaikaiselle työntekijälle ei muodostu lisätyötä.

Lisätyökorvaus

2. Lisätyökorvauksena maksetaan 20 % korotettu yksinkertainen tuntipalkka.

Ylityö

3. Kokoaikaisen työntekijän ylityötä on työ, joka ylittää työvuoroluettelossa säännölliseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän.
4. Osa-aikaisen työntekijän ylityötä on työ, joka ylittää sekä työvuoroluettelossa vahvistetun työtuntimäärän että työehtosopimuksen 5 §:n mukaisen vuorokautisen tai viikoittaisen säännöllisen työajan.

Ylityökorvaus

5. Korvauksena ylityöstä maksetaan työvuoroluetteloon merkityn työvuoron ylittäviltä kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta 50 % ja seuraavilta työtunneilta 100 % korotettu yksinkertainen tuntipalkka. Työvuoron jatkuessa yhtenäisenä, vuorokauden vaihtuminen ei vaikuta korvauserusteisiin.

6. Ylityötä ei korvata 5. momentissa todetulla tavalla, jos se korvataan 7. ja 8. momenteissa todetulla tavalla vapaapäiväylityökorvauksena.

Vapaapäiväylityökorvaus

7. Työvuoroluetteloon kokoaikaisen työntekijän vapaapäiväksi merkittynä päivänä tehdystä työstä maksetaan viikon aikana 8 ensimmäiseltä työtunnilta 50 % ja seuraavilta työtunneilta 100 % korotettu yksinkertainen tuntipalkka.

8. Työvuoroluetteloon osa-aikatyöntekijän vapaapäiväksi merkittynä päivänä tehdystä työstä maksetaan 8 ensimmäiseltä tunnilta 50 % ja seuraavilta työtunneilta 100 % korotettu yksinkertainen tuntipalkka, jos työehtosopimuksen 5 §:n mukainen kokoaikainen viikoittainen säännöllinen työaika ylittyy. Arkipyhäviikolla kukin työehtosopimuksen mukainen arkipyhä laskee viikoittaista ylityökynnystä työehtosopimuksen 5 §:n mukaista vuorokautista työaikaan vastaavasti.

Lisä- ja ylityökorvausten vaihtaminen joustovapaaksi

9. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lisä- ja ylityökorvausten vaihtamisesta vastaavaksi joustovapaaksi.

Ylityön enimmäismäärät

10. Paikallisesti voidaan työehtosopimuksen 46 §:n mukaisesti sopia, että työaikalain 18 §:n mukaisten työajan enimmäismäärien tarkastelujaksona käytetään yksinomaan kalenterivuotta

TYÖAIKAKORVAUKSET

17 § Ilta- ja yötyölisä

Iltatyölisä

1. Kello 18 – 21 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan iltatyölisänä tunnilta 20 % yksinkertaisesta tuntipalkasta.

Yötyölisä

2. Kello 21 – 6 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan yötyölisänä tunnilta 30 % yksinkertaisesta tuntipalkasta.

Yötyön jatkotunnit

3. Jos viimeistään kello 04.00 aloitettu työ jatkuu kello 06.00 jälkeen, maksetaan yötyölisää myös kello 06.00 jälkeen tehdystä työstä ensimmäiseen vähintään kahden tunnin pituiseen yhdenjaksoiseen lepoaikaan asti, kuitenkin enintään kello 9.00 asti.

4. Työnantaja ja pääluottamusmies voivat **paikallisesti** työehtosopimuksen 46 §:n mukaisesti sopia 3 momentista riippumatta yötyölisän maksamisen päättymisestä kello 06.00 seuraavissa tapauksissa:

- yötyön päättymisen kello 06.00 mahdollistaa kyseisen työn siirtämisen tehtäväksi yrityksen omana, tämän työehtosopimuksen mukaisena työnä; tai
- yötyön päättymisen kello 06.00 mahdollistaa kyseisen työn teettämisen osa-aikaisen työntekijän sijaan kokoaikaisella työntekijällä.

Paikallinen sopimus tulee toimittaa työehtosopimusosapuolten tarkastettavaksi.

Ilta- ja yötyölisän vaihtaminen joustovapaaksi

5. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia iltatyölisän vaihtamisesta vastaavaksi joustovapaaksi. Työntekijällä on oikeus pyynnöstään vaihtaa yötyölisä joustovapaaksi.

18 § Lauantaityökorvaus

Lauantaityökorvaus

1. Arkilauantaina kello 06.00 - 18.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan lauantaityökorvauksena 25 % yksinkertaisesta tuntipalkasta.

2. Lauantaityökorvausta ei makseta pääsiäislauantailta, eikä siltä ajalta, jolta maksetaan sunnuntaityökorvausta.

3. Lauantaityökorvauksen vaihtaminen joustovapaaksi

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lauantaityökorvauksen vaihtamisesta vastaavaksi joustovapaaksi.

19 § Sunnuntaityökorvaus ja aattopäivänlisä

Sunnuntaityökorvaus

1. Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä sekä itsenäisyys- ja vapunpäivänä kello 00.00 - 24.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan sunnuntaityökorvauksena yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava korvaus.

2. Sunnuntaityökorvaus maksetaan myös sunnuntaityökorvaukseen oikeuttavaa päivää edeltävänä päivänä kello 18.00 - 24.00 välisenä aikana tehdystä työstä.

Aattopäivänlisä

3. Pääsiäislauantaina sekä juhannus- ja jouluaattona kello 00.00 - 18.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan aattopäivänlisänä tunnilta yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava korvaus. (Tätä määräystä ei sovelleta sopimuskauden 4.3.2020 – 31.1.2022 aikana).

Sunnuntaityökorvauksen ja aattopäivänlisän vaihtaminen joustovapaaksi

4. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia sunnuntaityökorvauksen ja aattopäivänlisän vaihtamisesta vastaavaksi joustovapaaksi. (Aattopäivänlisää ei sovelleta sopimuskauden 4.3.2020 – 31.1.2022 aikana).

20 § Hälytysraha

Hälytysraha

1. Hälytysluonteisella työllä tarkoitetaan työtä, johon työntekijä kutsutaan yllättäen ja ennalta arvaamattomasta syystä työntekijän poistuttua työpaikalta.

2. Seuraava työ ei ole hälytysluonteista:

- a. varallaolo
- b. päivystys
- c. työntekijälle etukäteen ilmoitettu työ, tai
- d. työaikalain 19 §:ssä tarkoitettu hätätyö.

3. Korvauksena hälytysluonteiseen työhön saapumisesta maksetaan yksinkertaisen tuntipalkan suuruisen hälytysraha.

21 § Työaika korvausten laskeminen ja maksaminen

Yksinkertaisen tuntipalkan laskeminen

1. Työaika korvaukset lasketaan yksinkertaisen tuntipalkan mukaan. Yksinkertainen tuntipalkka lasketaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 163 ja tuntipalkkaisuissa tehtävissä luvulla 160.

Työaikakorvausten laskentakausi

2. Työaikakorvaukset ja muut vastaavat korvaukset lasketaan kalenterikuukausittain.

Työaikakorvausten maksaminen

3. Työaikakorvaukset maksetaan työaikakorvausten laskentakautta seuraavana säännöllisenä palkanmaksupäivänä.

TYÖAIKAJÄRJESTELYT

22 § Joustovapaa

1. Joustovapaa on menettely, jossa työnantaja ja työntekijä sopivat tähän työehtosopimukseen perustuvan tai muutoin sovitun etuuden vaihtamisesta annettavaksi myöhemmin palkallisenä joustovapaana, tai jossa joustovapaaksi vaihtaminen perustuu työntekijälle työehtosopimuksessa annettuun oikeuteen vaihtaa etuus joustovapaaksi taikka työehtosopimuksen määräykseen.

2. Jos tässä työehtosopimuksessa ei ole toisin sovittu, joustovapaaseen sovelletaan, mitä vuosilomalain 27 §:ssä säästövapaasta on säädetty.

Etuuden vaihtaminen joustovapaaksi

3. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia

- a) työehtosopimuksen 16 ja 17 § 1 momentin, 18 § ja 19 §:n sekä palkkaliitteiden mukaisen rahakorvauksen,
- b) työehtosopimuksen 36 §:n mukaisen lomarahaa, vuosilomalain mukaisen säästövapaan, tai
- c) muun vapaan vaihtamisesta joustovapaaksi. Sovittava on joustovapaaksi vaihdettavista eristä ja niiden määrästä.

4. Työntekijällä on oikeus pyynnöstään vaihtaa työehtosopimuksen 17 § 2 momentissa tarkoitettu yötyölisä joustovapaaksi. Työntekijän on ilmoitettava yötyöliisän vapaaksi vaihtamisesta vähintään kahta viikkoa ennen työaikakorvausten laskentakauden päättymistä.

5. Joustovapaaksi siirretään vuosityöajan lyhennys työehtosopimuksen 23 § 1 momentin mukaisesti.

6. Joustovapaakertymä on tuntiperusteinen. Vaihdeettava rahamääräinen erä muutetaan joustovapaakertymään sitä vastaavaksi tuntimääräksi. Joustovapaaksi vaihdettava erä merkitään joustovapaakertymään sitä pyöristämättä.

Rahakorvaukset vaihdetaan joustovapaaksi seuraavasti:

- yksi lisätyötunti = 1 tunti 12 minuuttia palkallista vapaa-aikaa
- yksi 50 % ylityötunti = 1 tunti 30 minuuttia palkallista vapaa-aikaa
- yksi 100 % ylityötunti = 2 tuntia palkallista vapaa-aikaa
- yhden tunnin iltatyölisä = 12 minuuttia palkallista vapaa-aikaa
- yhden tunnin yötyölisä = 18 minuuttia palkallista vapaa-aikaa
- yhden tunnin lauantaityökorvaus = 15 minuuttia palkallista vapaa-aikaa
- yhden tunnin sunnuntaityökorvaus tai aattopäivänlisä = 1 tunti palkallista vapaa-aikaa (Aattopäivänlisiä ei sovelleta sopimuskauden 4.3.2020 – 31.1.2022 aikana).

7. Työntekijällä voi olla joustovapaakertymää 3 momentin a) kohdan ja 4 momentin rahakorvausten perusteella kulloinkin yhteensä enintään 38 tuntia 15 minuuttia. Kertymää voi kasvatata yhteensä enintään 153 tuntiin, jos kutakin 38 tunnin 15 minuutin jaksoa vastaavalle ajalle sovitaan kirjallisesti yksityiskohtainen ohjelma joustovapaan pitämisen ajankohdasta. Paikalli-

sesti työehtosopimuksen 46 §:n mukaisesti voidaan sopia, että joustovapaakertymän enimmäismäärä on edellä sanottua suurempi. Joustovapaan myöntämisen edellytyksenä on tällöin edellä mainitun ohjelman laatiminen.

8. Työntekijällä voi olla joustovapaakertymää 5 momentin vuosityöajan lyhennyksen perusteella kulloinkin enintään 40 tuntia. Paikallisesti työehtosopimuksen 46 §:n mukaisesti voidaan sopia, että joustovapaakertymän enin määrä 5 momentin vuosityöajan lyhennyksen perusteella on edellä mainittua suurempi. Joustovapaan myöntämisen edellytyksenä on tällöin, että työntekijän kanssa sovitaan vapaan pitämisen ajankohdasta kirjallisesti yksityiskohtainen ohjelma.

Joustovapaan antaminen

9. Joustovapaan antamisen ajankohdasta ja sovittuun vapaan ajankohdan muuttamisesta on sovittava, jollei jäljempänä muuta määrätä. Sopimus on tehtävä kirjallisesti. Erillistä sopimusta ei tarvita siltä osin kuin työntekijälle on sovittu 7 tai 8 momentissa tarkoitettu yksityiskohtainen kirjallinen ohjelma.

10. Edellä 5 momentissa tarkoitettu joustovapaa vuosityöajan lyhennyksen perusteella on annettava ja vapaana pidettävä kertymävuotta seuraavan kalenterivuoden aikana. Vapaan ajankohdasta on sovittava 30.3. mennessä. Muussa tapauksessa työnantaja määrää vapaan ajankohdan. Vapaa on tällöin, jos se on mahdollista, sijoitettava työntekijän vuosiloman yhteyteen. Jos vapaan pitämisen ajankohdasta sovitaan yksityiskohtainen ohjelma, vapaa voidaan antaa myös muulloin kuin kertymävuotta seuraavan kalenterivuoden aikana.

11. Edellä 10 momentin tapauksissa siirretystä tuntimäärästä voidaan enintään kuuden tunnin pituinen aika käyttää työkykyä ylläpitävään ja kehittävään toimintaan vapaan kertymävuotta seuraavan kalenterivuoden aikana yritys-, yksikkö- tai työyksikkötasoisesti. Työnantajan on ilmoitettava toiminnan suunniteltu aika ja sisältö pääluottamusmiehelle vuosityöajan lyhennyksen kertymävuoden päättymistä seuraavan kesäkuun aikana. Jos työnantaja ei näin tee, sovelletaan, mitä 10 momentissa on sovittu.

12. Jos työntekijä on oikeutettu työehtosopimuksen 23 § 1 momentin mukaiseen vuosityöajan lyhennykseen, korotetaan hänen iltatyön, yötyön ja ylityön perusteella joustovapaaksi vaihtamaansa tuntimäärää vapaata annettaessa 2,25%:lla.

13. Työntekijällä on työsuhteen kestäessä oikeus vaatia 3 momentin a) –kohdan rahakorvauksen ja c) –kohdan muun vapaan sekä 4 momentin yötyölisän perusteella kertyneen joustovapaan tai osan siitä korvaamista vapaan sijasta rahakorvauksena. Työnantajalla on oikeus maksaa joustovapaan kertymä tai osa siitä rahakorvauksena, jos työntekijä ei noudata 7 ja 8 momentissa tarkoitettua kirjallista ohjelmaa tai 9 momentissa tarkoitettua kirjallista sopimusta. Työnantaja ja työntekijä voivat työsuhteen kestäessä sopia, että 3 momentin b) –kohdan lomarahaa tai säästövapaan perusteella kertynyt joustovapaan kertymä tai osa siitä korvataan rahakorvauksena.

14. Jos työntekijä haluaa muuttaa joustovapaan sovittua ajankohtaa, hänen tulee tehdä siitä työnantajalle esitys viimeistään kuukautta ennen vapaan sovittua alkamista. Työnantajan tulee esityksen saatuaan ilmoittaa kahden viikon kuluessa, hyväksyykö hän työntekijän esityksen. Jos ajankohdan muuttamisesta ei sovita, vapaa annetaan sovittuna ajankohtana.

15. Työnantajalla on oikeus muuttaa joustovapaan sovittua ajankohtaa painavasta syystä. Työvuoroluettelo on merkittävä joustovapaan ajankohtaa työnantajalla on oikeus muuttaa vain työehtosopimuksen 12 § 4 momentissa sovitulla perusteella.

16. Jos joustovapaata ei työnantajan toiminnan tai työntekijän tehtävien takia voida antaa usealle sitä yhtäaikaaisesti haluavalle työntekijälle, vapaa on annettava ensisijaisesti pitempään työsuhteessa olleelle työntekijälle.

17. Joustovapaata pidettäessä joustovapaakertymä vähenee työvuoroluettelo joustovapaapäivälle merkityllä työtuntimäärällä.

Säästövapaa

18. **Säästövapaa** on vuosilomalan 27 §:n mukaan säästettyä vuosilomaa. Säästövapaa kuluu sitä pidettäessä kuten vuosiloma. Vapaa-aikaan sisällytetään kaikki viikon arkipäivät lauantapäivät mukaan lukien. Työntekijä, jolla on oikeus saada vuosilomaa 2 tai 2 ½ arkipäivää kulta-kin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta, voi säästää vuosilomastaan joko kokonaan tai osittain kahdeksantoista päivää ylittävän osan. Työntekijä, jolla on 3 arkipäivän lomaoikeus kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta, voi säästää vuosilomastaan kaksikymmentäneljä päivää ylittävän osan, kuitenkin enintään 12 päivää.

Lomarahaa

19. **Lomarahaa** joustovapaaksi vaihdettaessa joustovapaatuntien määrä lasketaan kertomalla säännöllinen vuorokautinen työaika vapaaksi vaihdettavien lomarahapäivien lukumäärällä. Tulos pyöristetään lähimpään suurempaan puoli- tai kokonaislukuun ja jaetaan kahdella. Osa-aikaisella työntekijällä käytetään säännöllisen päivittäisen työajan sijasta keskimääräistä päivittäistä työaika. Joustovapaakertymään merkitään lomarahan perusteella vaihdettavaa vapaata tuntimäärä, joka saadaan vähentämällä edellisen laskun tuloksesta 1/6. Joustovapaata pidettäessä lauantapäivät eivät kuluta lomarahan perusteella säästettyä vapaata.

Muut määräykset

20. Jos työntekijä on työkyvytön joustovapaan alkaessa tai aikana, työkyvyttömyysaika ei lueta joustovapaaksi, jos työntekijä sitä pyytää ilman aiheutonta viivytystä. Työnantajan pyytäessä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

21. Työnantajan on pidettävä luetteloa joustovapaaksi vaihdettavista eristä ja niiden määrästä, vaihtamisen ajankohdasta, annetun joustovapaan ajankohdasta ja pituudesta sekä kulloisestakin joustovapaakertymän saldosta. Työntekijällä on oltava mahdollisuus tutustua luetteloon.

23. Palkka joustovapaan ajalta maksetaan tuntipalkkaiselle työntekijälle keskituntiansiona (KTA). Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan tuntipalkka lisättynä 1 / 1955 osalla 34 § 2 momentin (vuosilomalaisä) mukaisesti maksetuista tai maksettavaksi erääntyneistä lisäpalkkoista. Työsuhteen päättyessä vapaana antamatta oleva joustovapaa korvataan yksinkertaisella tuntipalkalla. (Joustovapaalisää ei sovelleta sopimuskauden 4.3.2020 – 31.1.2022 aikana).

23 § Työajan lyhentäminen

1. Sellaisen kokoaikaisen ja osa-aikaisen työntekijän, joka työskentelee 38 tunnin 15 minuutin viikkotyöaikamuodon piirissä, ja jonka vuosiloman ansainta määräytyy muutoin kuin työehtosopimuksen liitteen sisältämän liitteen 1 §:n mukaisesti, vuosityöaika lyhennetään siirtämällä työntekijän joustovapaasaldoon kalenterivuositain hänen kyseisenä vuonna tekemänsä säännöllisen työajan ja lisäksi osa-aikaisen työntekijän lisätyön tuntimäärästä 2,25 prosenttia. Lyhennyksen karttuminen alkaa sitä kalenterikuukautta seuraavan kuukauden alusta, jonka aikana työntekijän työsuhte saman työnantajan palveluksessa on kolmen edellisen vuoden aikana jatkunut yhdessä tai useammassa jaksossa yhteensä vähintään kahden vuoden pituisen ajan. Jos työntekijän vuosiloma on sopimuksen tai muun järjestelyn kautta pidempi kuin 36 päivää, joustovapaasaldoon siirrettävää tuntimäärää pienennetään sillä tuntimäärällä, jolla vuosiloma ylittää 36 päivää.

2. Jos työntekijän työsuhte päättyy ennen vuosityöajan lyhennykseen oikeuttavan kalenterivuoden päättymistä, vuosityöajan lyhennys annetaan työntekijälle joustovapaan sijasta lyhennystä vastaavana vapaana työsuhteen kestäessä. Vapaan ajankohdasta sovitaan työnantajan ja työntekijän kanssa. Muussa tapauksessa työnantaja määrää vapaan ajankohdan. Jos lyhennystä ei voida toteuttaa vapaana, se korvataan työntekijälle rahapalkkana yksinkertaisella tuntipalkalla.

MUUT TYÖAIKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

24 § Työaikalain noudattaminen

Siltä osin, kun työajasta ei ole tässä työehtosopimuksessa sovittu toisin, noudatetaan työaikalakia.

IV PALKKAUS

25 § Palkat ja palkkaperusteet

1. Palkkaperusteet ja palkat määräytyvät tämän työehtosopimuksen palkkaliitteiden perusteella. Työntekijälle maksetaan kuukausipalkkaa, tuntipalkkaa, suoritepalkkaa tai yrityskohtaista tuottavuuspalkanosaa tai niiden yhdistelmiä jäljempänä tarkemmin määrätyllä tavalla.

Kuukausipalkka

2. Jos tässä työehtosopimuksessa ei muuta määrätä tai sen nojalla ole muuta sovittu, työntekijälle maksetaan kuukausipalkkaa.

3. Osa-aikaeläkkeellä ja -lisällä olevalle työntekijälle, joka on ollut kuukausipalkkainen, maksetaan kuukausipalkkaa.

4. Jos kuukausipalkkainen työntekijä on työsuhteen alussa tai lopussa työskennellyt kalenterikuukauden kaikki työpäivät, hänelle maksetaan vähentämätön kuukausipalkka riippumatta siitä, minä päivänä työsuhde on alkanut tai päättynyt.

5. Kuukausipalkkaisen työntekijän päiväpalkka lasketaan jakamalla kiinteä kuukausipalkka kyseisen kuukauden kalenteripäivien määrällä.

Tuntipalkka

6. Osa-aikaiselle työntekijälle maksetaan tuntipalkkaa.

7. Mikäli määräaikaisen kuukausipalkkaisen työntekijän työsuhteen alkamiskuukauteen ja sitä välittömästi seuraavaan päättymiskuukauteen kumpaankin erikseen sisältyy enintään 15 kalenteripäivää tai jos työsuhde kokonaisuudessaan kestää yhdenjaksoisesti enintään 15 kalenteripäivää, palkka maksetaan näiltä ajoilta tehtyjen työtuntien mukaan tuntipalkkana.

Yrityskohtainen tuottavuuspalkanosa

8. Yrityskohtaisesti voidaan ottaa käyttöön työehtosopimuksen muuta palkkaa korvaava tai sitä täydentävä yrityskohtainen tuottavuuspalkanosa. Palkanosan käyttöönottamisen perusteista ja kustannusvaikutuksesta sovitaan työehtosopimuksen osapuolten välillä. Tällöin voidaan myös sopia, että palkanosan tarkempi sisältö jätetään määrättäväksi paikallisesti yrityskohtaisesti työehtosopimuksen 46 §:n mukaisesti.

Muut palkkamääräykset

Kokemusvuosikorotus

9. Työehtosopimuksen palkkaliitteiden mukaisia kokemusvuosikorotuksia laskettaessa otetaan huomioon työ nykyisen työnantajan palveluksessa tai nykyistä tehtävää vastaavissa tehtävissä muussa yrityksessä. Kokemusvuosia kerryttävät kuukaudet, joilta työntekijä ansaitsee tai on ansainnut vuosilomaa. Työntekijän on osoitettava kokemusvuosikorotuksiin oikeuttava työ työtodistuksella tai muulla työnantajan hyväksymällä selvityksellä.

Rinnasteisesta työstä maksettava palkka

10. Työntekijän palkkaa ei alenneta, mikäli työntekijän varsinaiseen työhön rinnastettava työ, jota työntekijä tekee työehtosopimuksen 2 §:n 2 momentin mukaisesti ollessaan tilapäisesti estynyt suorittamasta varsinaista työtään tai tilapäisen tarpeen sitä vaatiessa, on alemmin palkattua kuin työntekijän varsinainen työ.

Esimiestehtävän sijaisuuslisä

11. Palkkaliitteen 1 esimiestehtävään sijaiseksi määrätylle henkilölle maksetaan kultakin työpäivältä sijaisuuslisää, jonka suuruus kuukaudessa on sijaistettavan taulukkopalkan tason 1 vähimmäispalkan ja sijaisena toimivan kahdeksalla prosentilla vähennetyn taulukkopalkan erotus. Sijaisena olon ajalta ei makseta erityisvastuuseen tai erityisosaamiseen perustuvia palkanosia. Sijaisuuslisä kultakin työpäivältä lasketaan jakamalla sanottujen palkkojen erotus luvulla 21,5.

Koeajan palkka

12. Koeajalta voidaan maksaa tehtävän mukaista taulukkopalkkaa pienempi palkka, kuitenkin vähintään 90 % taulukkopalkasta.

Kausityöntekijän palkkaus

13. Työsopimuksella voidaan sopia koululaisen tai opiskelijan ottamisesta työhön kauden 16.5.-31.8. tai joulukuun ajaksi kausityöntekijäksi. Kausityöntekijän palkka voi ensimmäisenä kautena olla vähintään 90 % kyseisen tehtävän alimman palkkaryhmän taulukkopalkasta. Kausityöntekijän palkkauksen perusteena oleva työaika on kyseisen kauden todellista työmäärää vastaava. Kausityöntekijän palkkaa ei voida maksaa henkilölle, joka välittömästi ennen työsuhteen alkua on saanut työttömyyspäivärahaa.

Perehdyttämislisä

14. Jos työntekijä suorittaa työnjohdon määräyksestä oman työnsä ohella uuden tai uudelleen koulutettavan työntekijän perehdyttämistä, hänelle maksetaan perehdyttämisajalta perehdyttämislisänä 5 % henkilökohtaisesta tuntipalkasta.

26 § Tunti- ja suoritepalkkaisen työntekijän poissaoloajan palkan laskentaperusteet

1. Tuntipalkkaisen työntekijän palkan ja korvausten laskemisessa käytetään keskipäiväansiota (KPA), keskituntiansiota (KTA) tai yksinkertaista tuntipalkkaa siten kuin tässä pykälässä määrätään.

Keskipäiväansion (KPA) ja keskituntiansion (KTA) käyttäminen

2. Keskipäiväansiollla korvataan 1 momentissa tarkoitetun työntekijän sairausajan palkka, arkipyhäkorvaus, työehtosopimuksen 32 §:n mukaiset palkalliset tilapäiset poissaolot, ay-koulutus, yhteinen koulutus ja luottamusmiehen luottamustehtävän hoitamisesta aiheutuva ansionmenetys.

3. Keskituntiansiollla korvataan joustovapaa-ajan palkka, henkilöstökoulutus ja eräät luottamusmiespalkkiot.

Keskipäiväansion ja keskituntiansion laskeminen ja maksaminen

4. Keskipäivä- ja keskituntiansio lasketaan 3 kalenterikuukauden pituisen laskentajakson aikana tehdyltä työajalta.

5. Ansiolla tarkoitetaan työntekijälle kolmen kalenterikuukauden pituisen laskentajakson aikana eri palkkaustapojen mukaan kertynyttä ansiota. Ansioon kuuluu:

- a. henkilökohtainen palkka;
- b. iltatyö-, yötyö- ja vuorotyölisä, aattopäivänlisä, lauantai- ja sunnuntaityökorvaukset sekä varallaolokorvaus;
- c. muut mahdolliset erilliset lisät, joilla tarkoitetaan eriä, jotka vakiintuneesti on huomioitu laskettaessa työntekijän työehtosopimuksen 34 § 3 momentin mukaista ns. vuosilomalisää.

(Aattopäivänlisiä ja vuosilomalisiä ei sovelleta sopimuskauden 4.3.2020 – 31.1.2022 aikana).

6. Keskipäiväansio saadaan jakamalla 5 momentin mukainen ansio saman laskentajakson aikana tehtyjen työpäivien kokonaismäärällä.
7. Keskituntiansio saadaan jakamalla 5 momentin mukainen ansio saman laskentajakson aikana tehtyjen työtuntien kokonaismäärällä.
8. Laskentajaksoittain laskettua keskipäivä- ja keskituntiansiota käytetään aikaisintaan laskentajakson päättymistä seuraavasta toisesta palkanmaksupäivästä alkaen.

Yksinkertainen tuntipalkka

9. Keskipäiväansion ja keskituntiansion sijasta käytetään yksinkertaista tuntipalkkaa:
 - a. jos keskipäivä- tai keskituntiansio on taulukkotuntipalkkaa pienempi
 - b. uudella työntekijällä tai työntekijällä, jolla ei ole käytettävissä laskentajakson keskipäivä- tai keskituntiansiotietoja; tai
 - c. laskettaessa osan päivää kestävän poissaolon palkka.
10. Palkka tai korvaus lasketaan yksinkertaisen tuntipalkan tai sovitun henkilökohtaisen tuntipalkan ja työsuhteen mukaisen työajan mukaan.

27 § Palkanmaksu

Palkanmaksukausi

1. Kuukausipalkkaisen työntekijän palkka maksetaan säännöllisesti, viimeistään kuukauden viimeisenä päivänä. Tuntipalkkaiselle työntekijälle palkka maksetaan kuukausittain viimeistään ansaintakuukaudta seuraavan kalenterikuukauden 15. päivänä.
2. Palkka maksetaan työntekijän ilmoittamalle tilille. Palkanmaksun virhe korjataan viivytyksittä. Alle kymmenen euron virhe palkanmaksussa korjataan seuraavana yleisenä palkanmaksupäivänä.
 2. a. Työsuhteen päättyessä palkka suoritetaan ensimmäisenä työsuhteen päättymistä seuraavana yleisenä palkanmaksupäivänä, jos työsuhteen päättymisen on ollut työnantajan tiedossa vähintään neljä päivää ennen palkanmaksupäivää, ja jos työntekijä ei erikseen ole pyytänyt palkan maksamista työsuhteen päättymispäivänä.
3. Työnantaja antaa työntekijälle tämän pyynnöstä viipymättä palkkatodistuksen, josta ilmenee ainakin maksetun palkan suuruus.

28 § Tulos- ja voittopalkkiona maksettavat lisät

1. Työnantaja voi täydentää työehtosopimuksen mukaan maksettavia palkkoja tulospalkkiolla, jonka perusteena ovat yleensä toiminnalliset tavoitteet kuten tuottavuus- ja kehitystavoitteiden saavuttaminen ja voittopalkkiolla, joka olennaisilta osiltaan perustuu taloudelliseen tulokseen, kuten liikevaihtoon, käyttökatteeseen ja liiketulokseen.
2. Koko tulos- ja voittopalkkio maksetaan työntekijälle kertakorvauksena. Palkkioita ei oteta erikseen huomioon laskettaessa työntekijän vuosilomapalkkaa ja –korvausta, ylityö- ja työaika- ja korvauksia tai työehtosopimuksen mukaan määräytyviä muita palkkoja, lisiä ja korvauksia. Tulos- ja voittopalkkioliisiin ei sovelleta työehtosopimuksen palkankorotusmääräyksiä.
3. Tulos- ja voittopalkkiojärjestelmän käyttöönotto, muuttaminen ja lopettaminen käsitellään yhteistoimintamenettelyssä.

28 a § Henkilöstörahasto

Voittopalkkio voidaan maksaa myös henkilöstörahastoon henkilöstörahastonlain edellytysten täyttyessä. Henkilöstörahastoista säädetään henkilöstörahastolaissa (934/2010, viit-tausmääräys).

V POISSAOLOT

29 § Sairausajan palkka

1. Työntekijälle maksetaan kultakin yhdenjaksoiselta sairauden tai tapaturman aiheuttamalta työkyvyttömyysajalta palkkaa seuraavasti:

yhdenjaksoisen työsuhteen kesto sairastumishetkellä	palkallisen jakson pituus
alle kuukauden	1 viikolta
vähintään 1 kuukauden, mutta vähemmän kuin 1 vuoden	4 viikolta
1 vuoden, mutta vähemmän kuin 5 vuotta	5 viikolta
5 vuotta tai kauemmin	3 kuukaudelta

2. Jos työntekijä on tullut työtehtäviensä johdosta häntä kohdanneen väkivallan vuoksi kykenemättömäksi suorittamaan työtään, hänelle maksetaan yhdenjaksoiselta työkyvyttömyysajalta palkkaa 6 kuukaudelta.

3. Saatuaan tiedon työntekijän palkallisen työkyvyttömyysjakson päättymisestä, työnantaja ilmoittaa asiasta kirjallisesti työntekijälle.

Kuukausipalkkaisen työntekijän sairausajan palkka ja sairauslomalisä

4. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan palkalliselta työkyvyttömyysajalta kiinteä kuukausipalkka.

5. Lisäksi kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan kultakin työkyvyttömyyspäivältä ns. sairauslomalisänä yksi kolmassadaskuudeskymmenesviidesosa (1/365) edellisenä lomanmääräytymisvuonna säännöllisenä työaikana tehdyiltä työtunneilta maksettujen seuraavien työaikakorvausten summasta: iltatyö-, yötyö ja aattopäiväkorvaus, lauantaityökorvaus, sunnuntaityökorvaus ja varallaolokorvaus. (Tätä määräystä ei sovelleta sopimuskauden 4.3.2020 – 31.1.2022 aikana).

Tuntipalkkaisen työntekijän sairausajan palkka

6. Tuntipalkkaisen työntekijän sairausajan palkka maksetaan työkyvyttömyysaikaan sisältyviltä työpäiviltä keskipäiväansion tai yksinkertaisen tuntipalkan mukaan työehtosopimuksen 26 §:n mukaisesti.

7. Jos työntekijä on työkyvyttömyyden takia poissa työstä osan työvuorosta, sairausajan palkka maksetaan hänen palkkauksensa haittatyökorvauksineen sellaisena kun se olisi maksettu, jos hän olisi ollut työssä työvuoroluettelon mukaisesti.

Oikeus sairausajan palkkaan

8. Sairausajan palkanmaksun edellytyksenä on, että työntekijä ei ole aiheuttanut työkyvyttömyyttä omalla törkeällä tuottamuksellaan, ja että hän ei ole tietten salannut sairautta työ-sopi-musta solmittaessa. Palkanmaksuajalta työntekijällä ei ole oikeutta sairauspäivärahaan palkkaa vastaavalta osalta.

9. Työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle työkyvyttömyytensä ja sen arvioidusta päättymisajankohdasta. Työkyvyttömyys osoitetaan lääkärin antamalla todistuksella. Jos työnantaja hyväksyy, työkyvyttömyys voidaan osoittaa muun työterveyshuollon ammattihenkilön todistuksella tai muulla selvityksellä. Työnantaja voi kussakin yksittäistapauksessa harkintansa mukaan olla vaatimatta 1-3 päivän pituisten työkyvyttömyysjaksojen ajalta lääkärintodistusta tai muuta selvitystä työkyvyttömyydestä. Jos työnantaja ei ole hyväksynyt työntekijän esittämää lääkärintodistusta ja osoittaa työntekijän yrityksen työterveyslääkärin tarkastettavaksi, työnantaja korvaa lääkärintodistuspalkkion.

10. Työkyvyttömyysjaksot ovat yhdenjaksoisia, jollei työntekijä ole ollut niiden välillä työssä vähintään 30 kalenteripäivään sisältyvinä työpäivinä tai jolleivät työkyvyttömyysjaksot ole joutuneet selvästi eri sairaus- ja tapaturmatapauksista. Jos työnantajan palkanmaksuvelvollisuus on jo täytynyt edellisen työkyvyttömyysjakson aikana, työnantaja suorittaa kuitenkin palkan sairausvakuutuslain 8 luvun 7 § 2 momentissa tarkoitetulta yhden päivän odotusajalta.

11. Mikäli työntekijän työkyvyttömyys alkaa ennen lomautusilmoituksen antamista, hänellä on oikeus sairausajan palkkaan tämän pykälän mukaisesti. Jos työntekijän työkyvyttömyys alkaa lomautusilmoituksen antamisen jälkeen, hänelle maksetaan sairausajalta palkkaa lomautukseen asti. Lomautuksen alkaessa päättyy sairausajan palkan maksaminen. Samalla päättyy myös 1 ja 2 momenttien mukaisten ajanjaksojen laskeminen. Sairausajan palkkaa aletaan maksaa uudelleen, jos työntekijä on työkyvytön vielä lomautuksen päätyttyä ja 1 tai 2 momentissa mainitut ajanjaksot eivät ole ennen lomautusta ehtineet päättyä.

12. Jos työntekijä on poissa työstä tartuntatautilain perusteella, palkka maksetaan tämän pykälän mukaisesti.

Osasairausvapaa ja osasairauspäiväraha

13. Jos työnantaja ja työntekijä sopivat työntekijän osasairausvapaasta, työntekijälle maksetaan palkka sekä työssäolon että osasairausvapaan ajalta. Edellytyksenä on, että työntekijä samalla sitoutuu siihen, että sairausvakuutuslain osasairauspäiväraha maksetaan palkkaa vastaavalta osalta työnantajalle. Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia, että työntekijälle maksetaan palkka vain työssäolon ajalta, jolloin työnantajalla ei ole oikeutta osasairauspäivärahaan.

30 § Terveystarkastukset

1. Työntekijän on ilmoitettava etukäteen työnantajalle työajalla tapahtuvasta terveystarkastuksesta, lääkärintarkastuksesta tai muusta vastaanottokäynnistä. Jos etukäteinen ilmoittaminen on mahdotonta, ilmoitus on tehtävä välittömästi, kun se on mahdollista.

2. Työntekijän on esitettävä selvitys tässä pykälässä tarkoitetuista terveystarkastuksista, lääkärintarkastuksista tai muista vastaanottokäynneistä, odotus- ja matka-ajoista sekä tarvittaessa myös siitä, ettei hän ole voinut saada vastaanottoaikaan työajan ulkopuolelta.

Työhön liittyvät lakisääteiset terveystarkastukset

3. Työntekijän palkkaa ei vähennetä työhön liittyviin lakisääteisiin tai työnantajan määräämiin terveystarkastuksiin tai niihin liittyviin matkoihin käytetyltä ajalta.

4. Työajan ulkopuolella tapahtuvissa työhön liittyvissä lakisääteisissä tai työnantajan määräämissä terveystarkastuksissa varsinaiseen tarkastukseen kulunut aika korvataan työntekijälle yksinkertaisella tuntipalkalla.

5. Työnantaja maksaa välttämättömät matkakustannukset 3 momentissa tarkoitettuihin tarkastuksiin tai niihin liittyviin lääkärin määräämiin tutkimuksiin. Jos tarkastukset tai tutkimukset tehdään muualla kuin työntekijän oman työpaikan työterveysasemalla, maksetaan työntekijälle päivärahaa. Matkakustannukset ja päiväraha maksetaan työehtosopimuksen matkustamista

koskevan liitteen määräysten mukaisesti.

Muut vastaanottokäynnit

6. Työntekijän palkkaa ei vähennetä äkillisen sairastumisen tai työtapaturman johdosta, jos hänen on välttämätöntä nopeasti päästä tarvittavaan ensiapuun tai hoitoon.

7. Työntekijän palkkaa ei vähennetä, edellyttäen että vastaanottoaikaa ei ole saatavissa kohtuullisen ajan kuluessa työajan ulkopuolelta:

- a. muissa kuin 6 momentin tarkoittamissa sairastumistapauksissa;
- b. työntekijän käydessä lääkärin määräämissä laboratorio- tai röntgentutkimuksissa; eikä
- c. vastaanottokäynniltä aikaisemmin todetun kroonisen sairauden hoidon määrittämiseksi.

31 § Perhevapaat

Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa

1. Työntekijälle annetaan vapaaksi äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet.

Äitiys- ja isyysvapaan palkka

2. Työntekijälle maksetaan sairausajan palkan mukaan laskettua palkkaa äitiysvapaan alusta lukien ajalta, johon sisältyy 72 arkipäivää. Isyysvapaan alusta lukien palkkaa maksetaan ajalta, johon sisältyy kuusi arkipäivää. Palkan maksaminen edellyttää, että työntekijä on ollut yrityksen palveluksessa välittömästi ennen äitiys- tai isyysvapaan alkamista vähintään kuusi kuukautta. Vanhempainvapaan ajalta ei makseta palkkaa.

32 § Tilapäiset poissaolot

Ansionmenetyksen korvaus

1. Tässä pykälässä tarkoitettu tilapäinen palkallinen poissaolo korvataan **kuukausipalkkaisella** työntekijälle sovittua kuukausipalkkaa vähentämättä lukuun ottamatta 5, 6 ja 9 momenttien poissaoloja, joilta maksetaan korvauksena sairausajan palkan suuruista palkkaa.

2. **Tuntipalkkaisen** työntekijän tilapäinen poissaolo korvataan maksamalla korvauksena sairausajan palkan suuruista palkkaa.

3. Työntekijä on tarvittaessa velvollinen esittämään selvityksen korvattavaa tilapäistä poissaoloa koskevan pyyntönsä perusteista. Poissaolon järjestämistä koskeva pyyntö on esitettävä työnantajalle mahdollisimman ajoissa silloin, kun työntekijällä on riittävä tieto pyynnön perusteesta.

Merkkipäivät

4. Työntekijälle myönnetään hänen täyttäessään 50 tai 60 vuotta palkallinen vapaapäivä, jonka ajankohdan työnantaja ja työntekijä sopivat.

Tilapäinen hoitovapaa sairaan lapsen hoitamiseksi

5. Työntekijän alle 10-vuotiaan lapsen tai vammaisen lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan alle 10-vuotiaan lapsen tai vammaisen lapsen sairastuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut saavat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti.

6. Edellä 5 momentissa tarkoitetun tilapäisen hoitovapaan enintään kolmelta ensimmäiseltä päivältä työntekijälle maksetaan palkkaa sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti. Neljäs tilapäisen hoitovapaan päivä on palkaton.

7. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että

lapsen sairaudesta esitetään vastaava selvitys kuin työntekijän omasta sairaudesta vaaditaan. Palkka maksetaan myös yksinhuoltajalle. Yksinhuoltajaksi katsotaan myös henkilö, joka ilman erillistä avioeropäätöstä on pysyvästi muuttanut asumaan erilleen aviopuolisostaan sekä henkilö, jonka puoliso on asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin harjoitusten, sairauden, matkan, työskentelystä tai opiskelusta johtuvan toisella paikkakunnalla asumisen tai muun sellaisen pakottavan syyn vuoksi estynyt osallistumasta lapsen hoitoon.

Vaikeasti sairaan lapsen hoito

8. Työntekijä, jonka lapsi sairastaa lääketieteellisin perustein vaikeiksi ja pitkäaikaisiksi arvioitavista sairauksista annetussa kulloinkin voimassa olevassa valtioneuvoston asetuksessa tarkoitettua vaikeaa sairautta, voi olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain 10 luvun 2 § 2 momentin 2) kohdassa tarkoitettuun lapsensa hoitoon tai kuntoutukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa. Poissaoloajalta ei makseta palkkaa.

Palkallinen vapautus työstä

9. Mikäli työntekijän tehtävän luonne huomioon ottaen kussakin tapauksessa on mahdollista, työntekijälle voidaan myöntää muun perheen jäsenen kuin alle 10-vuotiaan lapsen sairastumispäiväksi palkallinen vapautus työstä. Työntekijälle myönnetään vastaava vapautus työstä läheisen omaisensa hautauspäivänä tai uurnanlaskupäivänä, perheenjäsenen kuolemantapauksen johdosta, omaan avioliittoon vihkimispäivänä sekä oman parisuhteen virallistamispäivänä.

10. Läheisellä omaisella tarkoitetaan 9 momentissa työntekijän lapsia ja vanhempia, avio- tai avopuolisoa ja tämän lapsia ja vanhempia sekä työntekijän sisarusia, isovanhempia ja lastenlapsia.

Kutsunta ja kertausharjoitukset

11. Työnantaja maksaa asevelvollisuuslaissa tarkoitettuun varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan ensimmäisen kerran osallistuvalla työntekijälle kutsuntapäivän korvauksena yhden työpäivän säännöllisen työajan palkkaa vastaavan määrän. Mikäli työntekijä on kutsuntapäivänä myös työssä, maksetaan hänelle lisäksi palkka työssäoloajalta.

12. Kutsuntaan liittyvään erilliseen lääkärintarkastukseen osallistuvalla työntekijälle maksetaan korvauksena säännöllisen työajan palkkaa vastaava määrä ajalta, jonka hän hyväksyttävän selvityksen mukaan joutuu tarkastuksen takia olemaan poissa työstä.

13. Työnantaja korvaa työntekijälle reservin kertausharjoituksista aiheutuneen ansionmenetyksen siltä osin kuin reserviläispalkka alittaa ansionmenetyksen määrän.

Luottamustoimet

14. Työnantaja korvaa työansion menetyksen työntekijälle, joka osallistuu työaikanaan jäsenenä kunnanvaltuuston tai -hallituksen kokoukseen tai lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai vaalitoimikunnan työhön valtiollisissa vaaleissa taikka kunnallisvaaleissa. Ansionmenetys korvataan siltä osin, kun julkisyhteisön maksama ansionmenetyksen korvaus ei kata työntekijän ansiota luottamustoimessa tai vaalityössä menetetyltä työajalta. Erotus suoritetaan työntekijälle sen jälkeen, kun hän on esittänyt selvityksen kunnan suorittamasta ansionmenetyksen korvauksesta.

Ammattiyhdistystoiminta

15. Työntekijälle voidaan, milloin se yrityksen toiminnan kannalta on mahdollista, myöntää palkallinen vapautus työstä kokouspäivien ajaksi hänen osallistuessaan Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n ylimpien päättävien elinten kokouksiin sekä Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n liitto- tai edustajakokouksiin tai valtuuston, hallituksen tai vastaavan toimielimen kokouksiin.

Edustusurheilijat

16. Olympia-, MM-, ja EM- kilpailujen urheilujoukkueeseen virallisesti valitulle työntekijälle, jolle on myönnetty vapautus työstä kilpailuihin osallistumista varten, maksetaan tämän johdos-

ta enintään 30 päivältä kalenterivuodessa ansionmenetyksen korvaus. Suomen Olympiakomitean nimeämiin olympiavalmennettaviin kuuluvalla työntekijällä, jolle on myönnetty vapautusta työstä edellä mainittuihin kilpailuihin valmistautumista varten, maksetaan tämän johdosta enintään 30 päivältä kalenterivuodessa ansionmenetyksen korvaus.

VI VUOSILOMA

33 § Vuosiloman ansainta

1. Työntekijän vuosiloma määräytyy vuosilomalain sekä jäljempänä tässä työehtosopimuksessa sovitun mukaisesti.
2. Tässä luvussa kuukausipalkkaisella työntekijällä tarkoitetaan työntekijää, jonka palkka on sovittu viikolta tai sitä pidemmältä ajalta. Tuntipalkkaisella työntekijällä tarkoitetaan muuta kuin viikko- tai kuukausipalkalla työskentelevää työntekijää.
3. Työntekijä ansaitsee vuosilomaa vuosilomalain mukaan 2 tai 2,5 päivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, ellei työehtosopimuksen liitteen sisältämän liitteen 1 1 §:n muuta johdu. Vuosilomalain 2 luvun 5 § 1 momentista poiketen työntekijän työsuhteen katsotaan jatkuneen yhdenjaksoisesti vähintään vuoden, jos työsuhte lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä sen ja sitä edeltäneen lomanmääräytymisvuoden aikana on jatkunut yhdessä tai useammassa jaksossa yhteensä vähintään yhden vuoden pituisen ajan.

Työssäolon veroinen aika

4. Kuukausipalkkaisen työntekijän työssäolon veroisina pidetään vuosilomalain 7 §:n mukaisia päiviä sekä seuraavia päiviä, joina työntekijä on estynyt suorittamasta työtä:
 - a. työehtosopimuksen 22 §:ssä tarkoitettuja joustovapaapäiviä;
 - b. vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 2) kohdan sijasta palkallisen työkyvyttömyysjakson päiviä. Työntekijällä, jolla on oikeus työehtosopimuksen 29 §:n 1 tai 2 momentin mukaan vähintään viiden viikon sairausajan palkkaan, luetaan lisäksi palkallisen työkyvyttömyysjakson jälkeen työssäolopäivien veroisiksi päiviksi 90 kalenteripäivään sisältyvät työpäivät.
 - c. ammattiyhdistyskoulutusta ja yhteistä koulutusta koskevan sopimuksen mukaisia, työnantajan taloudellisesti tukemia ammattiyhdistyskoulutusta varten myönnettyjä opintovapaapäiviä kuitenkin enintään 30 päivää koulutustilaisuutta kohti;
 - d. työehtosopimuksen 32 §:n 4, 5, 8, 9 ja 11-13 momenttien mukaisia poissaolopäiviä;
 - e. kuntoutuksen vuoksi myönnettyä palkatonta vapaata, jolta työntekijälle on myönnetty kuntoutusrahaa;
 - f. työpäiviä, joiksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä työehtosopimusosapuolena olevan järjestön liittokokoukseen, valtuuston, hallituksen ja vastaavien toimielinten kokoukseen osallistumista varten silloin, kun niissä käsitellään työehtosopimusasioita; ja
 - g. työpäiviä, joiksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä Suomen Ammattiliittojen keskusjärjestö SAK ry:n ylimpien päättävien elinten kokouksiin osallistumista varten.
5. Tuntipalkkaisen työntekijän työssäolopäivien veroisina päivinä pidetään vuosilomalain 7 §:n mukaisia päiviä sekä 4 momentissa mainitusta luettelosta kohtia a, b, c, d, f ja g, edellyttäen että työnantajalla on näiltä päiviltä palkanmaksuvelvollisuus. Työntekijällä, jolla on oikeus työehtosopimuksen 29 §:n 1 tai 2 momentin mukaan vähintään viiden viikon sairausajan palkkaan, luetaan lisäksi palkallisen työkyvyttömyysjakson jälkeen työssäolopäivien veroisiksi päiviksi 90 kalenteripäivään sisältyvät työpäivät. Työssäolopäivien veroisia päiviä ovat myös kohdan e mukaiset päivät.

34 § Vuosilomapalkka

Kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka

1. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan kiinteä kuukausipalkka vuosiloman ajalta.

Lomapäivän palkka lasketaan käyttämällä jakajaa 25.

2. Vuosilomapalkan laskentatapa määräytyy vuosilomalain 14 § 1 momentista poiketen sen perusteella, mitä palkkaustapaa työntekijään sovelletaan vuosiloman alkaessa. Jos työntekijä katsoo vuosilomapalkan pienentyvän lain mukaiseen laskentatapaan verrattuna, noudatetaan työntekijän pyynnöstä näissä tapauksissa laissa säädettyä laskentasääntöä.

3. Vuosilomapalkkaan ja lomakorvaukseen lisätään vuosilomalisänä kutakin lomapäivää kohden yksi kolmassadasosa (1/300) lomanmääräytymisvuoden aikana maksetuista tai maksettavaksi erääntyneistä lisäpalkoista, jotka perustuvat sopimukseen ja jotka maksetaan tuotannon määrän, työsuorituksen, erityisten työolosuhteiden tai niihin rinnastettavien seikkojen perusteella työstä, jota työntekijä suorittaa jatkuvasti tai joka etukäteen vahvistetun järjestelmän mukaan toistuu säännöllisesti, sekä iltatyö-, yötyö- ja vuorotyölisistä, aattopäivänlisistä, lauantaityö- ja sunnuntaityökorvauksista, sijaisuuslisistä sekä varallaolokorvauksista. (Tätä määräystä ei sovelleta sopimuskauden 4.3.2020 – 31.1.2022 aikana).

4. Vuosilomalisä maksetaan lomarahnan maksamisen yhteydessä. Vuosilomalisästä on annettava laskelma työntekijälle. (Tätä määräystä ei sovelleta sopimuskauden 4.3.2020 – 31.1.2022 aikana).

Tuntipalkkaisen ja suoritepalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka

5. Tuntipalkkaisen ja suoritepalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka määräytyy prosentuaalisena lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä työssäoloajan palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta.

6. Työssäoloajan palkkaan lisätään:

- a. äitiys- ja isyysvapaa-ajan palkka;
- b. sairausajan palkka; sekä
- c. työnantajan maksama palkka työehtosopimuksen 33 §:n 5 momentissa luetelluilta työssäolon veroisilta päiviltä.

7. Lisäksi työssäoloajan palkkaan lisätään laskennallinen palkka:

- a. äitiys- ja isyysvapaata seuraavalta erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta,
- b. viiden viikon palkallisen sairausajan jälkeen työssäolopäivien veroisiksi päiviksi katsottavien 90 kalenteripäivään sisältyvien työpäivien ajalta, sekä
- c. kuntoutusrahaan oikeuttavalta kuntoutusajalta.

8. Laskennallinen palkka määräytyy poissaolon alkamishetken taulukkotuntipalkan ja poissaoloa edeltävän keskituntiansion laskentajakson keskimääräisen viikkotyöajan mukaan.

9. Vuosilomapalkan suuruus on 9,4 % tai jos työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään yhden vuoden 11,9 % edellä kerrotulla tavalla lasketusta vuosilomapalkan perusteena olevasta palkasta. Jos työntekijän vuosiloma määräytyy työehtosopimuksen liitteen sisältämän liitteen 1 1 §:n mukaisesti on vuosilomapalkan suuruus 14,4 % tai jos työntekijän vuosiloma määräytyy työehtosopimuksen liitteen sisältämän liitteen 1 1 §:n mukaisesti ja työntekijällä on täysi lomanmääräytymisvuosi, on vuosilomapalkan suuruus 17,4 %.

Vuosilomalain mukainen lomakorvaus

10. Edellä mainittuja lomapalkkamääräyksiä ei sovelleta, jos työntekijällä ei ole oikeutta vuosilomaan ja jos työntekijälle sen johdosta maksetaan vuosilomalain 16 §:ssä säädettyä lomakorvausta työsuhteen aikana tai vuosilomalain 17 §:n 4 momentissa säädettyä lomakorvausta työsuhteen päättyessä.

Vuosilomapalkan ja lomakorvauksen maksaminen

11. Vuosilomalain 15 §:stä poiketen lomaa tai sen osaa vastaava lomapalkka maksetaan var-

sinaisen palkanmaksun yhteydessä. Työsuhteen jatkuessa lomakorvaus osa-aikatyöntekijälle maksetaan viimeistään lomakauden päättyessä.

35 § Vuosiloman antaminen

1. Lomakausi on toukokuun 2 päivän ja syyskuun 30 päivän välinen aika. Vuosiloma annetaan **kesälomana** lomakautena työnantajan määräämänä aikana. Kuitenkin se osa vuosittain ansaitusta lomasta, joka ylittää 24 lomapäivää, annetaan työnantajan määräämänä aikana lomakauden jälkeen ennen seuraavan vuoden lomakauden alkua **talvilomana** ellei työnantajan ja työntekijän kanssa toisin sovita, tai ellei työehtosopimuksen 22 tai työehtosopimuksen liitteen sisältämän liitteen 1 §:n muuta johdu.

Työkyvyttömyys vuosiloman alkaessa ja aikana

2. Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa tai aikana synnytyksen, sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhempään ajankohtaan. Työntekijällä on pyynnöstään oikeus loman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että työntekijä joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

Työntekijän on työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään. Työkyvyttömyyden vuoksi siirretty vuosiloma annetaan vuosilomalain 26 §:n mukaisesti.

3. Työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa työntekijän äitiys- eikä isyysvapaan ajaksi. Jos työntekijän vuosilomaa ei voida äitiys- tai isyysvapaan vuoksi antaa tämän pykälän 1 momentissa tai vuosilomalain 20 tai 21 §:ssä tarkoitetulla tavalla, loma saadaan antaa kuuden kuukauden kuluessa vapaan päättymisestä.

4. Jos työntekijä on erityisäitiys- tai vanhempainvapaalla vuosilomansa tai sen osan alkaessa, tai loman alkaessa tiedetään vapaan alkamisesta vuosiloman aikana, vuosiloma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhemmään ajankohtaan. Vuosiloman siirtämisestä tässä tapauksessa noudatetaan vuosilomalain 26 §:n säännöksiä.

36 § Lomaraha

1. Työntekijälle, jonka työsuhte on voimassa kesäkuun 15. päivänä, maksetaan lomarahaa jokaiselta hänen edellisenä lomanmääräytymisvuonna ansaitsemaltaan lomapäivältä. Lomaraha maksetaan kuitenkin enintään 36 päivältä.

2. Lomaraha maksetaan myös:

- a. määräaikaiselle työntekijälle, lukuun ottamatta kausiapulaisia;
- b. eläkkeelle ja osa-aika-eläkkeelle siirtyvälle siirtymisen yhteydessä;
- c. asevelvolliselle työntekijän palattua töihin asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen;
- d. muista kuin työntekijästä johtuvista syistä irtisanotulle työsuhteen päättyessä; sekä
- e. työsuhteen päättyessä kuoleman johdosta.

3. **Kuukausipalkkaisen** työntekijän lomaraha lomapäivää kohti on 50 prosenttia päiväpalkasta. Päiväpalkka lasketaan jakamalla työntekijän kesäkuun kuukausipalkka luvulla 25 ja lisäämällä saatuun osamäärään työehtosopimuksen 34 §:n 3 momentin mukainen vuosilomalisa. (Vuosilomalisää ei sovelleta sopimuskauden 4.3.2020 – 31.1.2022 aikana).

4. **Tuntipalkkaisen** työntekijän lomaraha on 50 % lomapalkasta.

5. Lomaraha maksetaan yhtenä eränä kuukausipalkkaisille kesäkuun 25. päivänä ja tuntipalkkaisille kesäkuun 15. päivänä. Jos maksupäivä sattuu sunnuntai-, lauantai- tai juhlapäiväksi, lomaraha maksetaan edellisenä arkipäivänä.

Lomarahan vaihtaminen joustovapaaksi

6. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lomarahan vaihtamisesta kokonaan tai osittain joustovapaaksi.

VII TYÖNANTAJAN JA TYÖNTEKIJÄN VELVOLLISUUKSISTA

37 § Työvälineet

Työnantaja antaa työntekijälle korvauksetta käyttöön työssä tarvittavat työvälineet.

38 § Henkilösuojaimet ja työvaatteet

Henkilösuojaimet

Henkilösuojaimilla tarkoitetaan välineitä ja varusteita, jotka on suunniteltu suojaamaan työntekijää tapaturman tai sairastumisen vaaralta. Henkilösuojaimilla ei tarkoiteta tavanomaisia työvaatteita.

Työnantajan tulee arvioida työssä esiintyvät tapaturman tai sairastumisen vaarat, joiden välttämiseksi tai rajoittamiseksi on käytettävä henkilösuojaimia. Työnantajan on arvioinnin perusteella hankittava henkilösuojaimet työntekijän käyttöön.

Tehtävien niin edellyttäessä henkilösuojaimia ovat takit, housut, käsineet, turvajalkineet sekä hengitys- ja kuulosuojaimet.

Työnantajan on annettava henkilösuojaimista ja niiden käytöstä työntekijälle riittävästi opetusta ja ohjausta. Työntekijän on käytettävä työnantajan hänelle määräämiä henkilösuojaimia.

Työnantaja järjestää antamiensa henkilösuojaimien tarvittavan huollon. Työntekijän on omalta osaltaan huolehdittava henkilösuojainten kunnosta ja ilmoitettava tarvittaessa työnantajalle niiden huollon tarpeesta.

Henkilösuojaimet ovat työnantajan omaisuutta. Ne on käytön päätyttyä palautettava työnantajalle.

Työvaatteet

Jos työnantaja edellyttää määräämänsä mukaisten työvaatteiden käyttämistä, hänen tulee antaa tarpeelliseksi katsomansa määrä niitä työntekijän käytettäväksi. Työntekijän on käytettävä työnantajan antamia työvaatteita. Työnantaja järjestää antamiensa päällyysvaatteiden huollon. Työnantajan antamat työvaatteet on käytön päätyttyä palautettava työnantajalle.

39 § Matkustaminen

1. Työntekijän työhön liittyvästä matkustamisesta ja sen korvaamisesta määrätään työehtosopimuksen **liitteessä 3**.

40 § Henkilöstökoulutus

1. Henkilöstökoulutuksella tarkoitetaan koulutusta, jota työnantaja järjestää tai hankkii palveluksessaan olevalle henkilöstölle työtehtävien pätevän hoidon edistämiseksi.

2. Koulutusaika luetaan työajaksi, jos koulutukseen osallistuminen on pakollista ja välttämätöntä, jotta työntekijä voisi suoriutua työtehtävistään, ja jos koulutus tapahtuu lähinnä työpaikalla tai muussa tarkoituksenmukaisessa tilassa työlle ominaisissa olosuhteissa työvuoroluetteloon ennalta merkittynä työaikana.

3. Jos työnantaja osoittaa työntekijän muuhun kuin 2 momentin mukaiseen henkilöstökoulutukseen, korvataan tuntipalkkaiselle työntekijälle aiheutuva säännöllisen työajan ansionmenetys sekä koulutus- että matka-ajalta työehtosopimuksen 26 §:n mukaisen keskituntiansion mukaan laskettuna. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan kiinteä kuukausipalkka koulutus- ja matka-ajalta. Lisäksi korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset. Tässä momentissa mainittuun koulutukseen osallistuminen on vapaaehtoista.

4. Se, onko koulutustilaisuus tämän pykälän 2 tai 3 momentin mukainen, todetaan ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista.

41 § Ryhmähenkivakuutus

1. Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvia työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

42 § Jäsenmaksujen periminen

1. Työnantaja pidättää työntekijän palkasta, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, palkanmaksukausittain Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n jäsenmaksun, joka maksetaan liiton nimeämälle pankkitilille. Työntekijälle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus päätetystä summasta.

43 § Työntutkimukset

1. Työtehtävien muutoksilla pyritään työn tehokkuuden lisäämiseen niin, että työn sisältö ja työmenetelmät kehittyvät työn mielekkyyttä lisäävällä tavalla. Työn rationalisoinnilla pyritään myös työntekijöiden ansiotason parantamiseen.

2. Muutokset toteutetaan yhteistyössä työntekijöiden kanssa. Työpaikalla järjestettävistä työmenetelmien muutoksista ja työntutkimuksista neuvotellaan luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kanssa. Edellä mainituille on varattava riittävä mahdollisuus perehtyä työntutkimusten perusteisiin ja tuloksiin sekä niiden perusteella toimeenpantujen uudistusten vaikutuksiin etenkin palkkausjärjestelyissä ja työolosuhteissa. Työntekijälle on ilmoitettava häneen välittömästi kohdistuvasta tutkimuksesta.

44 § Ulkopuolisen työvoiman käyttö

Soveltamisala

1. Ulkopuolisen työvoiman käyttöä tapahtuu kahdessa muodossa. Se perustuu toisaalta kahden itsenäisen yrittäjän väliseen kauppa-, hankinta-, urakka-, vuokraus-, toimeksianto- tai työntekösopimukseen tai muuhun sopimukseen, jolloin tarvittavan työn tekee ulkopuolinen yrittäjä itsenäisesti. Tällaiseen sopimukseen perustuvaa toimintaa kutsutaan yleensä alihankinnaksi tai aliurakoinniksi. Toisaalta vieraan työvoiman käyttö perustuu työvoiman vuokraukseen, jolloin vuokratyövoimaa tarjoavien vuokrausyritysten toimittamat vuokratyöntekijät tekevät työtä käyttäjäyrityksessä tämän johdon ja valvonnan alaisena.

Tehdystä sopimuksesta ilmoittaminen ja luottamusmiehen lausunnonanto-oikeus

2. Työnantajan tulee ilmoittaa alihankinnasta ja vuokratyöstä tehdystä sopimuksesta luottamusmiehelle ennen työn käynnistämistä. Asiasta ilmoitettaessa on selvitettävä työvoiman määrä, yrityksen yksilöintitiedot, työkohde, työtehtävät, sopimuksen kesto ja noudatettava työehtosopimus.

3. Jos luottamusmies edellä sanotun ilmoituksen saatuaan viimeistään ilmoitusta seuranneena toisena työpäivänä sitä vaatii, on hänellä oikeus viikon kuluessa antaa lausuntonsa ulkopuolisen työvoiman käytöstä ja sen tarpeellisuudesta ja siihen liittyvistä haittatekijöistä. Edellä tarkoitettua käsittelyä luottamusmies ei kuitenkaan voi vaatia, jos ulkopuolisella työvoimalla on tarkoitus teettää työtä, jota kyseisen yksikön henkilöstö ei vakiintuneen käytännön mukaan suorita, tai jos kysymyksessä on sellainen lyhytaikainen kiireellinen työ taikka suunnittelu-, asennus-, korjaus- tai huoltotyö, jonka teettäminen yksikön omalla henkilöstöllä ei ole mahdollista, tai jos työ vaatii erityiskalustoa.

4. Jos yksikön tuotannolliselle toiminnalle tai sen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu ennakolta tietää, estävät edellä sanotun menettelyn, työnantaja voi tehdä asiassa päätöksen ilman sitä edeltävää ilmoitusmenettelyä. Asia tulee käsitellä viivytyksettä sen jälkeen, kun perusteita poikkeamiselle säännönmukaisesta menettelystä ei enää ole. Samalla työnantajan on selvitettävä poikkeuksellisen menettelyn syyt.

5. Ulkopuolista työvoimaa koskeviin sopimuksiin otetaan ehto, jonka mukaan alihankkija tai työvoimaa vuokraava yritys sitoutuu noudattamaan informaatiologiikka-alan työehtosopimusta niihin työntekijöihinsä, jotka työskentelevät informaatiologiikka-alan työehtosopimuksen soveltamisalan piirissä, jos yritys ei lain mukaan ole velvollinen noudattamaan muuta näissä tehtävissä yleisesti sovellettavaa työehtosopimusta. Alihankkijan tai vuokrausyrityksen on myös sitouduttava noudattamaan lakisääteisiä velvollisuuksiaan mukaan lukien työehtosopimuksen noudattaminen.

6. Suunnitellusta ulkopuolisen työvoiman käytöstä ilmoitetaan asianomaiselle luottamusmiehelle mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Luottamusmiehelle annetaan ennen ulkopuolisella työvoimalla teetetävän työn alkamista selvitys työvoiman määrästä, työtehtävistä ja työskentelyn kestosta sekä työehdoista.

7. Jos alihankintaan siirtymisen vuoksi yrityksen työvoimaa joudutaan vähentämään, yrityksen on pyrittävä sijoittamaan työntekijät muihin tehtäviin. Jos tämä ei ole mahdollista, yhteistoimintamenettelyssä sovitaan vähentämisuhan alla olevien työntekijöiden työllistymistä tukavista toimenpiteistä. Jos toimenpiteistä ei pystytä sopimaan ja työvoimaa joudutaan vähentämään, irtisanottavien työntekijöitten työsopimusten irtisanomisaikaa pidennetään 20 %.

8. Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen valvonta- ja tiedoksisaantioikeudet sekä velvollisuudet ovat laissa säädetyin rajoituksin samat ulkopuolisen työvoiman käytössä kuin omilla työntekijöillä teetetävässä työssä.

Paikallinen sopiminen

9. Ulkopuolisen työvoiman käytöstä voidaan edellä mainitun lisäksi sopia paikallisesti yrityskohtaisesti työehtosopimuksen 46 §:n mukaisesti.

45 § Sairaanhoito

Työehtosopimuksen määräysten sijasta työnantajan lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi järjestämän sairaanhoidon taso määritellään kulloinkin voimassa olevissa Posti-konsernin antamissa ohjeissa. Ohjeiden mukainen sairaanhoito järjestetään 31.12.1993 valtion työntekijäin terveydenhuollon ohjesäännön tasoisena ja ehdoin.

Työpaikkaterveydenhuoltoa koskevien asioiden käsittelyä varten on sopijaosapuolten välinen työpaikkaterveydenhuollon kehittämisen neuvottelukunta.

Työntekijällä on oikeus Posti-konsernin sairaanhoidon ohjeiden mukaiseen sairaanhoitoon palkallisen sairausvapaan ajalta. Lisäksi työntekijä, jolla 15.1.2000 on tai olisi ollut oikeus ohjeiden mukaiseen sairaanhoidon tasoon, säilyttää oikeuden käyttää ohjeen mukaisia sairaanhoidon palveluita vuoden ajan sairastumispäivästä lukien.

VIII YHTEISTOIMINTA

46 § Paikallinen sopiminen

1. Muista, kuin tämän työehtosopimuksen osioissa IV Palkkaus ja VI Vuosilomat sovituista määräyksistä voidaan sopia paikallisesti toisin. Paikallisen sopimisen sopijaosapuolina ovat työnantaja ja pääluottamusmies. Tällä määräyksellä ei muuteta työehtosopimuksessa sovittuja työnantajan ja työntekijän välisiä sopimisoikeuksia. Luottamusmiehelle toimitetaan kaikki paikalliseen sopimukseen liittyvät tiedot. Luottamusmiehen kanssa tehty paikallinen sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan tai joita koskemaan paikallinen sopimus on tehty.

2. Paikallisella yrityskohtaisella sopimuksella tarkoitetaan yritystä kokonaisuudessaan koskevaa sopimusta, jonka osapuolina ovat työnantaja ja työntekijöitä laajimmin edustava pääluottamusmies tai Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry. Työehtosopimuksen osapuolella on oikeus ottaa tässä tarkoitettu asia liittojen välillä ratkaistavaksi.

3. Paikallinen sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa. Sopimuksen irtisanomisaika on kolme kuukautta, ellei toisin sovita. Paikallinen sopimus solmitaan kirjallisena ja toimitetaan tiedoksi työehtosopimuksen allekirjoittajaliitoille. Liitoilla on oikeus irtisanoa paikallinen sopimus kuukauden kuluessa siitä, kun ne ovat saaneet tiedon sopimuksesta.

4. Paikallinen sopimus on työehtosopimuksen osa. Sitä sovelletaan senkin jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut. Tänä aikana ja kuukauden kuluessa uuden työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen voidaan määrääjäksi solmittu paikallinen sopimus irtisanoa. Paikallisen sopimuksen voimassaolon lakattua sovelletaan voimassa olevaa työehtosopimusta.

46 a § Paikallinen sopiminen työajan pituudesta

1. Vuosityöaika pidennetään 1.1.2017 lukien 24 tunnilla paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä sovittavalla tavalla siten, että vuosittainen ansiotaso ei muutu. Osaisilla työntekijöillä työajan pidennys toteutetaan suhteessa työehtosopimuksessa sovitun työajan pituuteen. Työsuhteessa tai työajassa tapahtuvat muutokset otetaan huomioon työajan pidennystä määriteltäessä.

2. Jos vuosityöajan pidentämisestä ei ole sovittu paikallisesti, työaika pidennetään työnantajan päättämällä tavalla jäljempänä 3 ja 4 momentissa sovitulla tavalla.

3. Työehtosopimuksen 5 § 1 momentista poiketen kokoaikaisen työntekijän työaika on vähintään 7 tuntia 39 minuuttia ja enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 38 tuntia 45 minuuttia viikossa. Vuosittainen työaika voi pidentyä enintään 24 tuntia.

4. Vuosittaisesta työajan pidennyksestä käytetään kuusi tuntia henkilöstön tai työyhteisön kehittämiseen.

47 § Luottamusmiehet

1. Luottamusmiehen valintaan, asemaan, tehtäviin ja niiden hoitamiseen sekä tehtävien hoitamisesta aiheutuvan ansionmenetyksen korvaamiseen samoin kuin luottamusmiesten koulutukseen ja heidän toimitiloihinsa nähden noudatetaan allekirjoittaneiden sopijaosapuolten välillä tehty luottamusmiessopimusta (liite 2).

48 § Työsuojelun edustajat

1. Työsuojeluvaltuutetun ja työntekijöiden muiden työsuojelun edustajien asemasta ja oikeuksista on voimassa mitä niistä on erikseen sovittu.

Työsuojeluvaltuutetun asema

Työsuojeluvaltuutetun ja –asiamiehen asemasta sovitaan työehtosopimusta täydentäen seuraavaa.

1 § Soveltamisala

Työsuojelun yhteistoimintasopimuksessa tarkoitetun työsuojeluvaltuutetun, varavaltuutetun, työsuojeluasiamiehen sekä työsuojelun erityisvaltuutetun asema ja oikeudet järjestetään työehtosopimuksen määräyksistä poiketen ja niitä täydentäen tämän sopimuksen mukaisesti.

2 § Vapautus työtehtävistä

Työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelun erityisvaltuutetun vapautus työtehtävistään määräytyy työsuojelun yhteistoimintasopimuksen mukaisesti.

Varavaltuutetulla on oikeus saada vapautusta työtehtäviensä hoitamisesta sellaiseksi ajaksi, jonka hän tarvitsee työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten. Muilta osin varavaltuutetulla on työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaessaan soveltuvien osin samat oikeudet kuin työsuojeluvaltuutetulla.

Työsuojeluasiamiehelle voidaan antaa tilapäistä vapautusta työtehtävistään työnantajan kanssa sopien sen mukaan kuin työsuojeluasiamiehen tehtävät sitä vaativat.

3 § Työsuojelupalkkio ja ansionmenetyksen korvaaminen

Työsuojelupalkkiota ei makseta työsuojelutehtäviä tai yhdistettyä työsuojelu- ja luottamusmiestehtäviä päätoimisesti hoitaville.

Osittain varsinaisista työtehtävistään vapautetun työsuojeluvaltuutetun, varavaltuutetun ja työsuojeluasiamiehen työaikanaan työsuojelun yhteistoimintatehtäviin käyttämä aika luetaan hänelle työajaksi. Jos edellä mainitut vapaa-aikanaan suorittavat esimiehensä kanssa sovittuja työsuojelun yhteistoimintatehtäviä, luetaan myös tämä aika heille työajaksi.

Mikäli työsuojeluvaltuutettu hänen tehtäviensä laajuuteen nähden kokonaan vapautetaan varsinaisista työtehtävistään, sovitaan tai todetaan hänelle valtuutetun tehtävistä suoritettava palkkaus kussakin tapauksessa erikseen.

4 § Asema ja oikeudet

Työsuojeluasiamiehenä toimivaa työntekijää ei tämän tehtävän vuoksi saa irtisanoa.

49 § Henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta ja kokousten järjestäminen

1. 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.

tä siten kuin keskusjärjestöjen kesken tai alakohtaisesti tai työpaikalla vakiintuneen käytännön mukaisesti on sovittu.

2. Edellisessä kappaleessa mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä on oikeus 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 vastaavanlaisessa tilassa varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Tiedonannossa tulee olla merkittynä sen liikkeellepanija.

3. 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.

50 § Järjestön toimitsijat

1. Tämän työehtosopimuksen allekirjoittaneen järjestön tai alajärjestön toimitsijoilla on oikeus tämän sopimuksen soveltamista koskevista asioista käydä työajalla työpaikoilla ilmoitettuaan käynnistä asianomaisen yksikön johdolle. Toimitsijoiden nimet on kirjallisesti ilmoitettava tätä työehtosopimusta soveltavalle työnantajalle.

2. Toimitsijoilla on oikeus saada yksikön johdolta ne asiatiedot, jotka ovat heille tarpeen työehtosopimuksen noudattamisen valvomiseksi.

51 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

1. Tämän työehtosopimuksen soveltamisesta syntyvät erimielisyydet pyritään viivytyksettä selvittämään ensi sijassa asiasta päättäneen esimiehen ja paikallisen luottamusmiehen välillä käytävillä neuvotteluilla. Neuvottelut on aloitettava kahden viikon kuluessa esityksen tekemisestä.

2. Jos asiaa ei saada paikallisesti ratkaistua, se voidaan saattaa selvitettäväksi alueellisesti tai sitä vastaavassa organisaatiossa asianomaisen työnantajan edustajan ja organisaation pääluottamusmiehen välillä. Asiasta on laadittava pöytäkirja, jonka asianomainen työnantajan edustaja ja pääluottamusmies allekirjoittavat. Pöytäkirjassa mainitaan lyhyesti erimielisyyksien aiheena olevat kysymykset ja molempien osapuolten kanta.

3. Jos asiaa ei saada ratkaistua alueella, tai jos yrityksessä ei ole vastaavaa organisaatiota, se voidaan saattaa selvitettäväksi työnantajan ja työntekijöitä laajimmin edustavan pääluottamusmiehen tai Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n välillä.

4. Edellä 3. momentissa tarkoitetun tai suoraan 2. momentissa tarkoitetun neuvottelun jälkeen asia voidaan saattaa Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n kesken selvitettäväksi. Neuvottelut jommankumman työehtosopimusosapuolen esityksestä on aloitettava ensi tilassa ja viimeistään viikon kuluessa esityksen tekemisestä.

5. Edellä tarkoitettua neuvottelujärjestystä noudattaen voidaan tutkia, onko työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaisilla taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti työntekijästä johtuvasta syystä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa työntekijä työehtosopimuksen 4 §:n 1 momentissa mainituilla perusteilla sellaisessa tilanteessa, jossa työsopimus on purettu työsopimuslain 8 luvun 1 §:n perusteella.

6. Jos asiaa ei saada työehtosopimusosapuolten välisissä neuvotteluissa ratkaistua, se voidaan kahden (2) kuukauden kuluessa saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Työsopimuksen irtisanomista koskevassa asiassa kanne työtuomioistuimessa on nostettava kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsopimuksen irtisanominen on työsopimuslain 9 luvun 4 §:ssä säädettyllä tavalla toimitettu tai katsottava toimitetuksi.

7. Asia voidaan työtuomioistuimen sijasta työehtosopimuksen osapuolten yhteisestä sopimuksesta saattaa välimiesten ratkaistavaksi. Tällöin noudatetaan lakia välimiesmenettelystä.

8. Työnantaja, joka on työehtosopimuksen 4 §:n 1 momentissa määriteltyjen työntekijästä johtuvien irtisanomisperusteiden vastaisesti irtisanonut työntekijän, on velvollinen maksamaan työntekijälle korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Korvaus määrätään työsopimuslain 12 luvun 2 ja 3 §:n mukaisesti. Työehtosopimuslain 7 §:n mukaista hyvityssakkoa ei voida tuomita irtisanomista koskevien työehtosopimuksen määräysten rikkomisesta työehtosopimuksen perusteettomasta päättämisestä määrätyn korvauksen lisäksi.

52 § Ennakkoilmoitus työtaisteluista

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

IX MUUT MÄÄRÄYKSET

53 § Sopimuksen voimassaoloaika

Tämä työehtosopimus on voimassa 4.3.2020 – 31.1.2022. Voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä allekirjoittaneiden liittojen puolelta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä.

54 § Työrauha

1. Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevyydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä taikka sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassaolevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaansaamiseksi.

2. Lisäksi tähän sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen valvomaan, että sen alaiset yhdistykset ja työntekijät, joita sopimus koskee, eivät riko 1 momentissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä. Tämä yhdistyksille kuuluva velvollisuus sisältää myös sen, ettei yhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muullakaan tavalla myötävaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

55 § Allekirjoitusmerkinnät

1. Tämän työehtosopimuksen ohella noudatetaan liitteenä olevaa allekirjoittaneiden sopijaosapuolten kesken tehtyä työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjaa.

2. Tätä sopimusta on laadittu kaksi samasanaista kappaletta yksi kummallekin sopijaosapuolelle.

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry



PALKKALIITE 2

1 § Soveltamisala

Tätä palkkaliitettä sovelletaan digitointi- ja tulostusprosessin eri työvaiheissa työskenteleviin työntekijöihin.

2 § Palkkaus

Työntekijän kiinteä palkka muodostuu:

1. tehtäväkohtaisesta taulukkopalkasta, joka on porrastettu kokemusvuosien mukaan;
2. mahdollisesta työn erityisvastuuseen ja erityisosaamiseen perustuvasta palkanosasta;
3. mahdollisesta sovitusta palkanosasta; ja
4. mahdollisesta yrityskohtaisesta tuottavuuspalkanosasta.

1. Tehtäväkohtainen taulukkopalkka

Palkkaryhmät:

Palkkaryhmä 100 Perustehtävä

Palkkaryhmä 200 Ammattitehtävä

Taulukkopalkat:

Taulukkopalkat 1.6.2020 lukien:					
		PL: 21		PL: 22	
PERUSTEHTÄVÄ		Kuukausipalkka		Tuntipalkka	
PR	Kokemusvuodet	MUU	PKS	MUU	PKS
101	alle 2 vuotta	1 769	1 820	11,06	11,38
102	2 vuotta mutta alle 6 vuotta	1 845	1 899	11,53	11,87
103	6 vuotta mutta alle 10 vuotta	1 924	1 982	12,03	12,39
104	10 vuotta mutta alle 16 vuotta	2 007	2 066	12,54	12,91
105	16 vuotta ja enemmän	2 097	2 159	13,11	13,49
AMMATTITEHTÄVÄ		Kuukausipalkka		Tuntipalkka	
PR	Kokemusvuodet	MUU	PKS	MUU	PKS
201	alle 2 vuotta	1 853	1 907	11,58	11,92
202	2 vuotta mutta alle 6 vuotta	1 930	1 988	12,06	12,43
203	6 vuotta mutta alle 10 vuotta	2 016	2 074	12,60	12,96
204	10 vuotta mutta alle 16 vuotta	2 103	2 165	13,14	13,53
205	16 vuotta ja enemmän	2 193	2 259	13,71	14,12

Taulukkopalkat 1.5.2021 lukien:					
		PL: 21		PL: 22	
PERUSTEHTÄVÄ		Kuukausipalkka		Tuntipalkka	
PR	Kokemusvuodet	MUU	PKS	MUU	PKS
101	alle 2 vuotta	1 787	1 838	11,17	11,49
102	2 vuotta mutta alle 6 vuotta	1 863	1 918	11,64	11,99
103	6 vuotta mutta alle 10 vuotta	1 943	2 002	12,14	12,51
104	10 vuotta mutta alle 16 vuotta	2 027	2 087	12,67	13,04
105	16 vuotta ja enemmän	2 118	2 181	13,24	13,63
AMMATTITEHTÄVÄ		Kuukausipalkka		Tuntipalkka	
PR	Kokemusvuodet	MUU	PKS	MUU	PKS
201	alle 2 vuotta	1 872	1 926	11,70	12,04
202	2 vuotta mutta alle 6 vuotta	1 949	2 008	12,18	12,55
203	6 vuotta mutta alle 10 vuotta	2 036	2 095	12,73	13,09
204	10 vuotta mutta alle 16 vuotta	2 124	2 187	13,28	13,67
205	16 vuotta ja enemmän	2 215	2 282	13,84	14,26

Tuntipalkka

Tuntipalkkaa maksetaan osa-aikatyötä tekevällä työntekijälle, jonka keskimääräinen kuukausityöaika on alle 160 tuntia kuukaudessa. Tuntipalkka lasketaan jakamalla vastaavaa koko-aikatyötä tekevän työntekijän taulukkopalkkauksen ja mahdollisen erityisvastuuseen ja erityisosaamiseen perustuvan palkanosan, mahdollisen henkilökohtaisen palkanosan ja mahdollisen järjestelmällisen summa luvulla 160.

PKS palkka:

Pääkaupunkiseudulla (Helsinki, Espoo, Vantaa ja Kauniainen) maksetaan PKS-tilukon palkkaa.

Tehtävämuutos

Jos työntekijän tehtävät muuttuvat pysyvästi ja olennaisesti, selvitetään uusien tehtävien palkkaryhmä. Työntekijän palkkaryhmä ja palkkaus tarkistetaan tehtävien muuttamispäivästä lukien. Jos työntekijän tehtävät muuttuvat pysyvästi alempaan palkkaryhmään, noudatetaan palkkaryhmän ja palkkauksen muutettaessa työ sopimuksen irtisanomisaikaa. Tarvittaessa tarkistetaan myös työ sopimus.

1. Erityisvastuuseen ja erityisosaamiseen perustuva palkanosa

Taulukkopalkan lisäksi maksetaan erillinen palkanosa niille työntekijöille, joiden tehtäviin sisältyy varsinaisen tehtävän lisäksi erityisvastuuta tai erityisosaamista sisältäviä tehtäviä.

Erityisvastuuseen ja -osaamiseen perustuvaa palkanosaa maksetaan kun työntekijä on valittu tehtävään ja tehtävän mukainen työ alkaa.

Jos työntekijä tekee samanaikaisesti useampaa kuin yhtä erityisvastuuta ja erityisosaamista edellyttävää tehtävää, työntekijälle maksetaan ko. palkanosat maksamisedellytysten täyttyessä.

Työntekijä valitaan tehtävään joko toistaiseksi tai määräajaksi. Jos tehtävään toistaiseksi valitun työntekijän tehtävät muuttuvat pysyvästi siten, ettei hän enää sijoitu erityisvastuuseen ja -osaamiseen kuuluvan tehtävän piiriin, selvitetään uusien tehtävien palkkaryhmä. Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuva tehtävämuutos ennakoidaan palkkauksen muuttumisen osalta ilmoittamalla muutoksesta asianomaiselle työntekijälle viimeistään tehtävässä

oloajan mukaan määräytyvän työehtosopimuksen mukaisen irtisanomisajan puitteissa.

Erityisvastuuta ja –osaamista edellyttävään tehtävään sijaiseksi määrätylle maksetaan sijaisuuslisä, jonka suuruus on ko. palkanosan suuruus. Sijaisuuslisää maksetaan vain yhdenjaksoisesti vähintään viisi työpäivää kestäneiltä sijaisuuksilta. Tehtävässä, josta maksetaan palkanosaa ryhmän toiminnasta vastuun perusteella, sijaisuuslisää maksetaan kaikilta sijaisuustyöpäiviltä. Sijaisuuslisää ei makseta 4) B kohdan mukaisesta tehtävästä.

Erityisvastuuseen ja erityisosaamiseen perustuvan palkanosan jakamisesta kahden tai useamman työntekijän kesken voidaan sopia paikallisesti työehtosopimuksen 46 §:n mukaisesti.

1) Vastuu ryhmän toiminnasta

1.6.2020 lukien 226,31 euroa

1.5.2021 lukien 230,61 euroa

Tehtävä on esimiestyötä tukeva. Työntekijälle on annettu itsenäistä työn järjestelyvaltaa ja vastuuta. Työntekijä toimii yhteyshenkilönä ryhmän ja työnjohdon välillä. Työhön kuuluu tiimin työjärjestelyjä.

2) Koulutusvastaavan tehtävä

1.6.2020 lukien 107,21 euroa

1.5.2021 lukien 109,25 euroa

Tehtävä edellyttää laajaa osaamista postin kulkuprosessista. Työntekijä on koulutettu työpaikkakouluttajaksi ja työntekijä luo välineitä ja toimintaedellytyksiä työnopastajille.

3) Vastuu prosessin tai sen osan ohjauksesta/toiminnasta

1.6.2020 lukien 107,21 euroa

1.5.2021 lukien 109,25 euroa

Tehtävään voi sisältyä mm. seuraavia vastuita;

- tiimin työprosessin ohjaaja, toteuttaa tehtäviä itsenäisesti ilman työnjohtovastuuta;
- hoitaa prosessia tukevien järjestelmien käyttöä (käyttöoikeus), opastusta ja ylläpitoa;
- prosessin osaan liittyvien asioiden seuranta ja ohjeistusta (esim. aikataulut, poikkeamat normaalista);
- raportointia organisaatioon ja mahdollisesti ulospäin;
- laadun seuranta ja opastus;
- päätöksentekoa tai suunnittelua tai vaihtoehtojen valintaa.

4) Asiakasvastuu

A)

1.6.2020 lukien 107,21 euroa

1.5.2021 lukien 109,25 euroa

Erityisvastuuseen ja –osaamiseen liittyvä tehtävä poikkeaa perinteisestä postitoiminnasta siten, että se pitää sisällään laajaa asiakkaan prosessista tulevan materiaalin käsittelyä, siihen kiinteästi liittyy asiakaskontakti- ja asiakaspalvelutilanteita sekä selkeästi asiakkaan oman prosessin työvaihe.

Erityisvastuuseen ja –osaamiseen liittyvä palkanosa maksetaan asiakkaalle räätälöidyn erikoistehtävän suorittamisesta. Esimerkiksi: huoltokuljetus, hyllytyspalvelu, kytkentäpalvelu tai syväpalvelu.

Toimittaessa työnantajan tiloissa tehtävään sisältyy mm.

- laajasti viestintävälitys- ja logistiikkatuotteiden hinnoittelua ja asiakaspalvelua;
- vastaanotto-/hinnoittelutarkastus, johon kiinteästi liittyy asiakaskontakteja (mm. jälkiselvittely, korjaus, raportointi) yhteys myyntiin;
- hinnoittelupalvelu, johon kuuluu raportointi ja asiakaskontaktit (suoritetaan perustehtävästä poikkeavia toimeksiantoja).

Erityisvastuuseen ja –osaamiseen liittyvää palkanosaa ei makseta postityöhön liittyvästä tavanomaisesta ammattitehtävään liittyvästä viestinvälitys- ja logistiikkatuotteiden toimittamisesta asiakkaan tiloihin. Esimerkiksi: pikajakelu, täsmäaikajakelu, täsmäpaikkajakelu ja pakettien

vieminen asiakkaille ja tai nouto asiakkailta.

B)

1.6.2020 lukien 53,61 euroa

1.5.2021 lukien 54,63 euroa

Mikäli asiakasvastuutehtävä ei ole säännöllinen, mutta toistuu viikoittain, maksetaan tehtävän hoitamisesta erillinen kuukausittainen erityisvastuuseen ja -osaamiseen perustuva palkanosa. Maksamisen edellytysten täytyminen todetaan paikallisesti luottamusmiehen ja esimiehen kesken.

5) Vaativa erityistehtävä

1.6.2020 lukien 107,21 euroa

1.5.2021 lukien 109,25 euroa

Erityistä osaamista ja itsenäistä harkintaa vaativa tehtävä. Ratkaisut joudutaan tekemään usein yhdistelemällä ammatillista erityisosaamista, koulutuksellista tietoa, kokemusta ja luovia toimintatapoja.

Vaativana erityistehtävänä pidetään myös osoiteselvitys- ja tiedotuspalvelutallennustyötä. Näissä tehtävissä toimivalle työntekijälle palkanosa maksetaan täysimääräisenä, jos työ on kokoaikaista. Jos työtä on vähintään 3 tuntia vuorokaudessa, palkanosasta maksetaan $\frac{1}{2}$. Jos työtä on alle 3 tuntia, palkanosasta maksetaan $\frac{1}{4}$.

6) Trukkilisä

A)

1.6.2020 lukien 107,21 euroa

1.5.2021 lukien 109,25 euroa

Trukkilisää maksetaan työntekijälle, jonka työvuoroon tai työvuorokiertoon trukilla ajo olennaisesti kuuluu. Trukinajo muodostaa työntekijän työajasta huomattavan osan. Sen ei kuitenkaan tarvitse olla yli puolta työajasta.

B)

1.6.2020 lukien 53,61 euroa

1.5.2021 lukien 54,63 euroa

Trukkilisää maksetaan työntekijälle, jonka työvuoroon tai työvuorokiertoon muu työ kuin trukilla ajo muodostaa huomattavan osan. Työntekijän varsinainen tehtävä on muuta työtä, mutta trukilla ajo on säännöllinen osa työvuoroa tai työvuorokiertoa. Mikäli trukilla ajo on vain vähäistä tai satunnaista ei lisää makseta.

3. Sovittu palkanosa

Työntekijälle voidaan palkkaliitteen tehtävissä maksaa henkilökohtaisesti sovittua palkanosaa. Yrityskohtaisesti sovittujen palkanosien määrän tulee ylittää taulukkopalkkojen määrä 2,7 prosentilla. Sovitun palkanosan kehitystä tarkastellaan yrityskohtaisesti kunkin kalenterivuoden päätyttyä. Mahdolliset henkilökohtaisten palkkojen korotukset toteutetaan tasakorotuksena kaikille seuraavan huhtikuun alusta lukien.

4. Yrityskohtainen tuottavuuspalkanosa

Yrityskohtaisesti voidaan ottaa käyttöön työehtosopimuksen muuta palkkaa korvaava tai sitä täydentävä yrityskohtainen tuottavuuspalkanosa. Palkanosan käyttöönottamisen perusteista ja kustannusvaikutuksesta sovitaan työehtosopimuksen osapuolten välillä. Tällöin voidaan myös sopia, että palkanosan tarkempi sisältö jätetään määrättäväksi paikallisesti yrityskohtaisesti työehtosopimuksen 46 §:n mukaisesti.

LIITE 1: SOVELTAMISELTAAN RAJATUT TYÖEHTOSOPIMUSMÄÄRÄYKSET

VUOSILOMA

1 § Erityisiä vuosilomamääräyksiä

Työntekijän, joka on ollut Posti- ja telelaitoksen palveluksessa 31.12.1993 ja joka on tämän jälkeen enintään 30 päivän kuluessa siirtynyt 1.1.1994 lukien Posti- ja telelaitoksesta muodostetun osakeyhtiön palvelukseen, vuosilomaan ja lomarahaan noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä seuraavassa esitetyin poikkeuksin:

Vuosiloman ansainta

1. Työntekijällä on oikeus saada vuosilomaa kolme arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, jos hänellä on ennen loman alkamista vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa yhteensä vähintään 15 vuotta.
2. Työntekijä, joka täyttää 1 momentin mukaiset edellytykset ja jolla on täysi lomanmääräytymisvuosi, saa lisäksi yhdeksän arkipäivää vuosilomaa (36+9=45 vuosilomapäivää).
3. Jos työntekijä saavuttaa 15 vuoden palvelusajan vasta pidettyään osan vuosilomasta mutta kuitenkin lomavuoden aikana viimeistään 30.11, työntekijällä on oikeus saada vuosilomaa kolme arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta aikaisemmin pitämästään vuosilomasta huolimatta. Työntekijä ei kuitenkaan saa 9 päivän lisälomaa. Pitämättä jäänyttä loman pidennystä (0,5 päivää täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta) tai sen osaa ei voida siirtää seuraavaan lomavuoteen eikä työntekijällä ole oikeutta saada siitä korvausta.
4. Jos työntekijä saavuttaa ennen työsuhteen päättymistä edellä tarkoitetun pidempään lomaan oikeuttavan 15 vuoden palvelusajan, hän saa työsuhteen päättyessä kulumassa olevalta lomanmääräytymisvuodelta vuosilomaa tai lomakorvausta kuten tässä pykälässä on sovittu. Lomakorvaus maksetaan enintään 36 päivältä.
5. Ammattijärjestön palveluksessa olevalle työntekijälle, joka on 31.12.1993 palkattomalla vapaalla virka- tai työsuhteisesta tehtävästään ja joka palaa yrityksen palvelukseen, otetaan vuosiloman pituutta laskettaessa huomioon aika, jonka asianomainen on päätoimisena ollut sellaisen rekisteröidyn yhdistyksen palveluksessa, jonka varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu valtion tai yrityksen palveluksessa olevien henkilöiden etujen valvominen.

Vuosiloman antaminen

6. Tämän pykälän mukaiselle työntekijälle se osa vuosittain ansaitusta lomasta, joka ylittää 30 lomapäivää, annetaan työnantajan määräämänä aikana lomakauden jälkeen ennen seuraavan vuoden lomakauden alkua talvilomana. Mikäli työntekijällä on 45 päivän lomaoikeus, annetaan talvilomana 36 päivää ylittävä osuus, eli 9 päivää. Talviloman antamisesta voidaan sopia toisin työntekijän kanssa.

Lomaraha

7. Työntekijällä, joka saavuttaa ennen lomavuoden loppua 15 vuoden palvelusajan perusteella oikeuden pidempään lomaan, on oikeus lomarahaan myös tältä osin. Lomaraha maksetaan kuitenkin enintään 36 päivältä.

PALKKALIITTEET

2 § Palkkaliite P kokemusvuosikorotuksen siirtymäsäännös

Työehtosopimuksen 25 § 10 momentin kokemusvuosikorotusta määrättäessä palvelusaika otetaan huomioon sellaisena kuin se oli 28.2.2005 kunkin silloin voimassa olleen posti- ja logistiikka-alan tehtäviä koskeneen työehtosopimuksen palkkaliitteen kokemusvuosijärjestelmän mukaisin ehdoin.

3 § Palkkaliite P järjestelmälisä

Työntekijälle, joka on ollut 15.2.2005 voimassa olleen posti- ja logistiikka-alan tehtäviä koskevan työehtosopimuksen palkkaliitteiden E, F, G, H, J, L tai K piirissä, ja jonka postityön palkkaliitteen mukainen palkka on pienempi kuin vanhan palkkausjärjestelmän mukainen palkka, maksetaan järjestelmälisää.

Järjestelmälisän suuruus on 28.2.2005 mukaisen vanhan palkkausjärjestelmän mukaisen tulopoliittisen sopimuksen mukaisella korotuksella korotetun kiinteän palkan ja uuden postityön palkkaliitteen mukaisen kiinteän palkan erotus. Järjestelmälisä on kiinteä euromäärä.

Työntekijälle, joka on ollut 30.9.2007 voimassa olleen Viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimuksen palkkaliitteen P piirissä kuljetustehtävässä, ja jonka kuljetustehtävän palkkaryhmän mukainen palkka on pienempi kuin vanhan P liitteen ammattitehtävän palkkaryhmän mukainen palkka, maksetaan järjestelmälisää.

Järjestelmälisän suuruus on 30.9.2007 mukaisen ammattitehtävän palkkaryhmän mukaisen kiinteän palkan ja kuljetustehtävän palkkaryhmän mukaisen kiinteän palkan erotus. Järjestelmälisä on kiinteä euromäärä.

Järjestelmälisää vähennetään seuraavissa tapauksissa palkan korotusta vastaavalla euromäärällä:

- työntekijän palkka kasvaa pysyväisluontoisen vaativampiin tehtäviin siirtymisen johdosta,
- kokemuslisä korottuu
- osa-aikatyötä tekevän työntekijän työajan pysyväisluontoiseen pitenemiseen perustuva palkkauksen nousu pienentää järjestelmälisää vastaavalla euromäärällä.

Järjestelmälisä siirryttäessä vaativampiin tai toisen palkkaliitteen mukaisiin tehtäviin:

Työntekijä saa menettämänsä järjestelmälisän takaisin, jos hän palaa entisiin tehtäviin vuoden kuluessa. Ei kuitenkaan työntekijän palatessa postityön palkkaliitteen ammattitehtävästä (pr 200) perustehtävään (pr 100).

Järjestelmälisä säilyy, kun työntekijä siirtyy häneen sovellettavan palkkaliitteen mukaisista tehtävistä toisen palkkaliitteen mukaisiin tehtäviin. Em. sääntöä ei kuitenkaan sovelleta, kun kyseessä on ns. uudelleen sijoitus. Jos tässä uudessa tehtävässä taulukkopalkka on entisen tehtävän taulukkopalkkaa korkeampi, erotus vähennetään järjestelmälisästä.