

METALLITEOLLISUUDENHARJOITTAJAIN LIITTO -  
MTHL:n TYÖNANTAJAT ry:n

ja

METALLITYÖVÄEN LIITTO ry:n

välinen

**PELTI- JA TEOLLISUUSERISTYSALAN  
TYÖEHTOSOPIMUS**

**28.10.2011 - 31.10.2013**

PDF, ISBN 978-952-5998-05-4  
2011

## SISÄLLYSLUETTELO

*Pelti- ja teollisuuseristysalan työehtosopimus*..... sivu

**Asiahakemisto** ..... 6

**Työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirja** ..... 17

### Yleistä

1 § Soveltamisala .....	24
2 § Keskusjärjestöjen väliset sopimukset .....	24-25
3 § Työsuhdetta koskevat määräykset.....	25-26
4 § Kalleusluokat .....	26

### II

#### Palkat ja palkkaperusteet

5 § Työkohtaiset tuntipalkat .....	27
6 § Työntekijän palkka ja palkkaustavat .....	29-30
- perustuntipalkka .....	29
- aikapalkka .....	32
- suorituspalkat .....	33
7 § Palkanmaksu .....	35

### III

#### Työntutkimukset

8 § Työntutkimukset .....	36
---------------------------	----

### IV

#### Työaikamääräykset

9 § Säännöllinen työaika .....	37-46
10 § Ylityö, sunnuntaityö ja viikkovapaan aikana tehty työ	46-52

### V

#### Erinäiset korvaukset

11 § Työskentely tehdasalueen ulkopuolella .....	52
12 § Työvälineiden korvaus .....	61
13 § Arkipyhäkorvaus .....	63
14 § Muita korvauksia ja etuja .....	65

VI	
Työturvallisuus	
15 § Työturvallisuus .....	68
VII	
Sosiaaliset määräykset	
16 § Sairausajan ja äitiysvapaan palkka .....	70
17 § Lääkärintarkastukset .....	81
18 § Vakuutukset .....	85
19 § Vuosiloma .....	85
VIII	
Erinäiset määräykset	
20 § Ammattiyhdistysmaksut .....	87
21 § Ilmoitustaulujen käyttö .....	87
22 § Luottamusmiehet .....	87
23 § Kokooneminen työpaikoilla sekä tiedotus- ja yhteistoiminta .....	87
24 § Koulutustoiminta .....	89
25 § Lakkorajoitusmääräys .....	89
26 § Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen .....	89
27 § Ulkopuolisen työvoiman käyttö .....	91
28 § Paikallinen sopiminen .....	92
IX	
Teollisuuseritystä koskeva urakkahinnoittelu	
29 § .....	95
30 § .....	95
31 § Urakan mittaamisperusteet .....	96
32 § Urakkahinnoittelu .....	106
X	
Peltialaa koskeva urakkahinnoittelu	
33 § .....	142
XI	
Poimulevytöiden ja niiden yhteydessä tehtävien ääni- ja lämpöeristystöiden urakkahinnoittelu	
34 § .....	170

XII	
Sopimuksen voimassaolo	
35 § Sopimuksen voimassaoloaika .....	178
<b>Sopimus työajasta kolmivuorotyössä .....</b>	<b>180</b>
<b>TT-SAK yleissopimus, pelti- ja teollisuuseritysala .....</b>	<b>185</b>
<b>Pöytäkirja TT-SAK yleissopimuksen soveltamisesta pelti- ja teollisuuseristysalalla 3.9.1997 .....</b>	<b>.....</b>
<b>Pelti- ja teollisuuseristysalan luottamusmiessopimus .....</b>	<b>200</b>
<b>Pelti- ja teollisuuseristysalan irtisanomissuojasopimus .....</b>	<b>215</b>
<b>Lomapalkkasopimus muutoksineen 10.9.1990 .....</b>	<b>232</b>
<b>Paikallinen sopiminen -taulukko .....</b>	<b>237</b>

Aattopäivä .....	43
Adoptio .....	77
Aikapalkka .....	32
- työntekijän aikapalkka .....	32
- yrityskohtainen lisä .....	32
Allekirjoituspöytäkirja (TES) .....	17-23
- aikapalkat .....	20
- keskituntiansion korotus .....	21
- paikallisen sopimuksen jälkivaikutus .....	22
- palkkaperusteiden korotus .....	20
- palkkojen tarkistaminen .....	18
- pöytäkirjan tarkistaminen .....	22
- suorituspalkat .....	20
- työehtosopimuksen allekirjoittaminen .....	17
- kertaerä .....	19
- ei paikallista ratkaisua .....	18, 20
- työryhmät .....	21
- yleiskorotus .....	18, 20
Ammattiosasto .....	204
Ammattitutkintopalkkio .....	68
Ammattiyhdistysjäsenmaksu .....	87
Arkipyhäkorvaus .....	63-64
Arkipyhäviikot .....	43
Asevelvollisuus .....	65, 86
Asunto .....	56
- hankkiminen .....	56
- taso .....	56
Ateriakorvaus .....	55
Elpymistauko .....	37
Eläkkeelle siirtyminen .....	86
Erilliset lisät .....	3942
- palvelusvuosilisä .....	66-67
- vuorotyö, ilta- ja yötyö .....	42
Erikoisammattitutkintopalkkio .....	68
Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen .....	89-91
- neuvotteluvelvollisuus .....	89-90
- paikallinen neuvottelujärjestys .....	90
- työtuomioistuin .....	91

Erimielisyysmuistio .....	90-91
Hammassairaus .....	84
Hautauspäivä .....	65
Helatorstai .....	43, 63
Henkilökohtainen pätevyyslisä .....	30-31
- ammattitaito .....	30
- monitaitoisuus .....	30
- vastuuntunto ja huolellisuus .....	30
- suuruus ja porrastus .....	30-31
- työtulos ja laatu .....	30
Henkilökohtaisten asioiden hoito .....	57
Henkilönsuojaimet .....	69
Hinnoitteluperuste .....	33
Hääpäivä .....	65
Isyysvapaa .....	64
Itsenäisyyspäivä .....	43, 64
Joulu .....	43, 47, 58, 63
Juhannus .....	43, 47, 58, 63
Kahvitauko .....	43-44
Kalleusluokat .....	26
Karenssipäivä .....	72, 73
Kehittämistoiminta .....	36
Keskituntiansio .....	21, 34, 39, 46-47, 182
- keskituntiansion korotus .....	21
- keskituntiansion laskeminen .....	48
- käyttöajanjaksot .....	48-49
Keskusjärjestöjen väliset sopimukset (luettelo) .....	24-25
Kokoontuminen työpaikoilla .....	87-89
Komennuspaikka .....	52-53
Komennuspaikkakunta .....	57
Korvaava työ .....	75-76
Korvauksia ja etuja .....	65-68
- hautauspäivä .....	65
- hääpäivä .....	65
- kutsunta .....	65
- merkkipäivät .....	65

- reservin harjoitukset .....	65
- väestönsuojelu .....	65
Kotimatkat .....	58
Koulutus .....	89, 196-199
Kutsunta .....	65
Laboratoriotutkimukset .....	84
Lapsen sairastuminen .....	78-80
- vaikeasti sairaan lapsen hoito .....	80
Lauantai .....	40, 43, 46
Lepoaika .....	40
Lomanmääräytymisvuosi .....	232
Lomapalkkasopimus .....	232-235
- muutos .....	235
Lomaraha .....	85-86
Lomautus .....	26, 75, 215, 217, 225-228
Loppiainen .....	43, 66
Luottamusmies/-sopimus .....	38, 76, 87, 202-214
- ammatillinen kehittyminen ja eteneminen .....	212
- ammattiosasto .....	203-204
- ansionmenetyksen korvaaminen .....	209
- ehdokassuoja .....	213
- ilmoitusvelvollisuus .....	205
- jälkisuoja .....	213
- kelpoisuus .....	203
- korvaus työsopimuksen laittomasta lakkauttamisesta .....	213-214
- koulutus .....	210
- kuukausikorvaus .....	210
- lomautus .....	212
- luottamusmiessopimus .....	202-214
- muun työn järjestämisvelvollisuus .....	211
- paikallinen neuvottelujärjestys .....	206
- päälouottamusmies .....	203
- päälouottamusmiehelle annettavat tiedot .....	208-209
- siirto .....	211
- tehtävät .....	206-207
- tietojen luottamuksellisuus .....	209
- toimialue .....	204
- työsopimuksen irtisanominen .....	212
- työsopimuksen purku .....	212
- työsuhde .....	211-212

- vaali .....	205
- varapäluottamusmies .....	204
- ylityökorvaus .....	209
Lääkärintarkastus .....	81-84
- ansionmenetyksen korvaaminen .....	81-84
- hammassairaus .....	84
- hoidon määrittelemine .....	83
- ilmoitusvelvollisuus .....	82
- korvausvelvollisuuden ulkopuolelle jäävät tapaukset .....	83
- laboratorio- ja röntgentutkimukset .....	84
- lakisääteiset tarkastukset .....	81-82
- matkakorvaus ja päiväraha .....	82
- raskaudenaikaiset tarkastukset .....	84
- syöpäsairaus .....	83
- työajan tarpeettoman menetyksen välttäminen .....	82
- uusi sairaus .....	83
- vähimmäisodotusaika .....	82
Lääkärintodistus .....	70-71, 78
- epäselvyydet .....	71
- taannehtiva .....	71
- työterveyslääkäri .....	71
Maanantai .....	41
Majoittumiskustannukset .....	55-56
Makuupaikka .....	56
Matkatyö .....	52-61
- aiheeton poissaolo .....	57
- asunnon hankkiminen .....	56
- ateriakorvaus .....	55
- henkilökohtaisten asioiden hoito .....	57
- komennuspaikka .....	52-53
- komennuspaikkakunta .....	57
- korvaus ruoasta .....	57
- kotimatkat erinä juhlapäivinä .....	58
- matka-ajan korvaus .....	53-54
- matkakorvaukset komennuspaikkakunnalla .....	57
- matkakustannukset .....	53, 57
- matkan alkaminen ja päättyminen .....	52, 54
- matkustamisvelvollisuus .....	52, 59
- oman auton käyttö .....	53, 57
- paikallinen sopiminen ulkomaan päivärahoista .....	59
- päiväraha .....	54-55
- rajanpintatyöt .....	59-60
- Ruotsia koskevat poikkeussäännökset .....	60-61

- sairaalapäiväraha .....	57
- ulkomailla suoritettava matkatyö .....	59-61
- vakinainen työpaikka .....	53
- yöpymiskustannukset .....	55-56
Metalliliiton hallintoelinten kokoukset .....	65
Merkkipäivät .....	65
Monitaitoisuus .....	30
Neuvottelujärjestys .....	41, 90, 206
Neuvotteluvollisuus .....	89-90
Nuoret työntekijät .....	31
Oman auton käyttö .....	53, 57
Oppilaat .....	31
Oppisopimus .....	31
Paikallinen sopiminen .....	90-92
- sovittavissa olevat asiat .....	237-241
Pakkotahtinen työ .....	37
Palkanmaksu .....	35
Palkkaperusteet .....	27-32
- henkilökohtainen pätevyyslisä .....	30-31
- hinnoitteluperuste .....	33-34
- lisäkoulutuksen oppilaspalkka .....	31
- nuoret työntekijät .....	31
- ohjetöiden työnvaativuus .....	27-29
- oppilaat .....	31
- perustuntipalkka .....	29-31
- työkohtainen tuntipalkka .....	29
- työnvaativuus .....	28
Palkkaustavat .....	32-33
- valinta .....	32
Palvelusvuosilisä .....	66-67
Pelastuslaki .....	65
Periodityö .....	44
Perustuntipalkka .....	29-31, 35
Pitkäperjantai .....	63
Poissaolo .....	39, 57, 64
Päiväraha .....	54-55
Pääluoottamusmies .....	202-204
Pääsiäinen .....	47, 58, 63

Rajanpintatyöt .....	59-60
- Kamenogorsk .....	59
- Kostamus .....	59
- Svetogorsk .....	59
Raskaus .....	84
Reservin harjoitukset .....	65
Ryhmähenkivakuutus .....	85
Röntgentutkimukset .....	84
Sairaalapäiväraha .....	57
Sairaus .....	64, 70-80
Sairausajan palkka .....	70-80
- alle 1 kuukauden työsuhde .....	72-73
- epidemiat .....	71
- epäminen .....	74
- ilmoitusvelvollisuus .....	70
- karenssipäivä .....	72-73
- korvausajanjaksot .....	72
- korvausperuste .....	72, 73, 77
- lapsen sairaus .....	78-80
- maksuajankohta .....	74
- ohjaaminen tes:n oikeaan soveltamiseen .....	76
- palkkaetujen väärinkäyttö .....	74
- sairastuminen kesken työpäivän .....	73
- saman sairauden uusiutuminen .....	73-74
- työtaturma .....	72
- työterveyslääkäri .....	71
- vähennykset .....	80-81
Sopimuksen sitovuus .....	24
Soveltamisala (tes:n) .....	24
Sunnuntaityö .....	41, 46, 51
- sunnuntaityölisä .....	51
Suojavaatetus .....	69-70
Suorituspalkka(työ) .....	32-34
- hinnoitteluperuste .....	33
- hinnoittelusäännöt .....	33
- keskeyttäminen työnantajan määräyksestä .....	34
- keskeytyminen muusta syystä .....	34
- palkkatakua .....	35
- ryhmäsuorituspalkan jako .....	34

- tietojen saantioikeus .....	35
- yksikköhinnasta sopiminen .....	35
Tarkistustutkimus .....	36
Tavanomainen työvaatetus .....	69
Tehdasalueen ulkopuolella työskentely .....	52-61
Työaika .....	37-46
- järjestäminen .....	37-46
- keskimääräinen viikkotyöaika .....	37, 180-183
- kolmivuorotyö .....	180-183
- lepoaika .....	40
- lyhentäminen .....	38
- periodityö .....	44
- seuranta .....	37-42
- sunnuntaityö .....	41, 46, 51
- säännöllinen .....	37-46
- tasaaminen .....	37-41
- tasaamislisä .....	39, 182-183
- tasoittumisjakso .....	37, 45, 181
- työaikalaki .....	46
- työtuntijärjestelmä .....	38, 40, 181
- työtuntijärjestelmän muutokset .....	41
- työviikko .....	41
- työvuorokausi .....	41
- vapaapäivät .....	40, 43
- ylityö .....	46-52
Työaikapankki .....	44-46
- käsite ja tarkoitus .....	44
- käyttöönotto .....	44
- käyttö .....	45
- työsuhteen päättymisen .....	45
- irtisanominen .....	45-46
- kolmivuorotyö .....	46
Työarvo .....	36
Työehtosopimus .....	24-184
- allekirjoituspöytäkirja .....	17-23
- noudattamisvelvollisuus .....	24
- sitovuus .....	24
- soveltamisala .....	24
- voimassaolo .....	184
Työkohtainen palkan osuus .....	29
Työkohtainen tuntipalkka .....	27

Työkomennus .....	53-61
Työmatka .....	53-61
Työn mittaus .....	36
Työntutkimukset .....	36
Työn vaativuuden määrittäminen .....	28
Työnvaativuusryhmä .....	29
Työpalkat .....	18-20, 27-35
Työrauhavelvoite .....	89-93
Työsopimuksen irtisanomisajat .....	25, 215-216
Työsuojelu .....	68-70, 188-196
Työsuojelupäällikkö .....	188
Työsuojelutoimikunta .....	189
- ansionmenetyksen korvaaminen .....	192
Työsuojeluvaltuutettu .....	188-196
- vapautus työstä .....	191
- kuukausikorvaus .....	192
Työtaistelutoimenpide .....	90
Työtaturma .....	72
Työterveyshoitaja .....	71
Työterveyslääkäri .....	71
Työtuntijärjestelmä .....	38, 40, 181
- muutokset .....	41
Työtuomioistuin .....	91
Työturvallisuus .....	68-70
- henkilönsuojaimet .....	69
- ilmoitusvelvollisuus .....	68
- pidättäytyminen työstä .....	69
- suojavaatetus .....	69-70
- yleiset velvollisuudet .....	68
Työviikko .....	41
Työvuorokausi .....	41
Töiden vaativuuden määrittäminen .....	28-29
- ohjetyöt .....	28-29
- oppimisaika .....	28
- työnvaativuusryhmä .....	28
- työolosuhteet .....	28
- työn edellyttämä vastuu .....	28
Ulkomaan päiväraha .....	59
- paikallinen sopiminen ulkomaan päivärahoista .....	59

Ulkomailla suoritettava matkatyö .....	59-61
- liittojen hyväksymät periaatteet .....	59
- matkustamisvelvollisuus .....	59
- poikkeukset Ruotsin osalta .....	60-61
- rajanpintatyöt .....	59-60
Ulkopuolisen työvoiman käyttö.....	91-92
- alihankinta .....	91-92
- vuokratyövoima.....	92
- tiedottaminen luottamusmiehelle.....	92
Urakkahinnoittelu .....	95-177
- teollisuuserisysala .....	95-139
- peltiala .....	140-169
- poimulevytyöt ja niihin liittyvät ääni- ja lämpöeristystyöt .....	170-177
Uudenvuodenpäivä .....	63
Vajaavuorokausi .....	54
Vakinainen työpaikka .....	53
Vapaapäivät .....	58
Vapunpäivä .....	43, 63
Viikkovapaa .....	51-52
- viikkovapaakorvaus .....	51-52
Viikoittainen ylityö .....	47-48
Voimassaoloaika (tes:n) .....	184
Vuorokautinen ylityö .....	46-47
Vuorotyö .....	42, 180-183
- iltavuorolisä .....	42
- päivä- ja kaksivuorotyötä koskeva työajan tasaaminen ...	37-39
- työvuoro .....	41
- vuorotyölisän ylityökorotus .....	43
- yövuorolisä .....	42
Vuosiloma .....	85-86, 232-235
- lomakorvaus .....	85-86, 232-235
- lomanmääräytymisvuosi .....	232-235
- lomapalkkasopimus muutoksineen .....	232-235
- lomaraha .....	85-86
- työssäolopäivien veroiset päivät .....	39, 80, 184, 234
- vuosilomalaki .....	232
- vuosilomapalkka .....	85-86, 232-233

Yhteistoiminta .....	186-190
Yleiskorotus .....	17
Yleissopimus .....	185-201
Ylityö .....	46-52
- lisät .....	46-52
- viikoittainen .....	47-48
- vuorokautinen .....	46-47
- yksi ylityökäsité .....	49-51
Yömatkaraha .....	56
Yöpymiskustannukset .....	55-56
Äitiysvapaan palkka .....	77

**PELTI- JA  
TEOLLISUUSERISTYSALAN  
TYÖEHTOSOPIMUS**

**28.10.2011 - 31.10.2013**

METALLITEOLLISUUDENHARJOITTAJAIN LIITTO  
- MTHL:N TYÖNANTAJAT RY  
METALLITYÖVÄEN LIITTO RY

### TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 18.11.2011

Paikka Teknologiateollisuus ry, Helsinki

Läsnä Metalliteollisuudenharjoittajain Liitto - MTHL:n Työnantajat ry Metallityöväen Liitto ry

Jukka Pyykönen  
Hannu Koret  
Markku Kuusisto  
Jari Mustikkamaa  
Pekka Pynnönen  
Tommi Saarnio  
Eero Salmi  
Arvo Tähtinen  
Marjo Veitonmäki  
Jaakko Virtanen  
Manu Laapas  
Jukka Huhtala

Riku Aalto  
Matti Mäkelä  
Matti Friman  
Hannu Honkasalo  
Leo Kälkäjä  
Matti Lehtonen  
Veli Matti Markkinen  
Kari Lähteenmäki

#### 1 §

#### Työehtosopimuksen allekirjoittaminen

Todettiin, että liittojen välillä on tänään allekirjoitettu 28.10.2011 saatutun neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus. Nyt allekirjoitettu työehtosopimus tulee voimaan 28.10.2011 alkaen.

**2 §****Palkat****A. Palkkojen tarkistaminen****Vuosi 2011****Palkankorotusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus****Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen taustoista**

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Pääluottamusmiehen kanssa keskustellaan palkkauksen kannustavuudesta, palkkaporrastuksesta ja paikallisesta palkankorotusvarasta sekä tuottavuuden kehittämisestä työpaikalla. Ratkaisun taustalla on yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky ja ostovoimatekijät.

**Paikallinen palkkaratkaisu**

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkankorotusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään pääluottamusmiehen kanssa. Sopimus tulee tehdä kirjallisesti viimeistään 15.12.2011 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

**Ellei paikallista ratkaisua**

Mikäli paikallista ratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 1,6 % suuruisella yleiskorotuksella ja 0,8 % suuruisella erällä kohdistettuna henkilökohtaisiin korotuksiin taannehtivasti 1.10.2011 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Edellä mainitun 0,8 % erän kohdentamisesta palkkarakenteen periaatteiden mukaisesti neuvotellaan ja sovitaan pääluottamusmiehen kanssa. Sopijaosapuolet pitävät tärkeänä, että paikallisesti käydään aktiivista keskustelua palkankorotuksen kohdentamisesta palkkarakenteen mukaisesti.

Ellei erän käytöstä paikallisesti sovita, voivat osapuolet pyytää liitton kannanottoa tai ehdotusta erän käytöstä. Ellei erän käytöstä näinkään sovita, yleiskorotus on yhteensä 2,4 %.

Mikäli paikallisen palkkaratkaisun kustannusvaikutus on edellisissä kappaleissa mainittua pienempi tai korotuksista luovutaan, on sopimus saatettava työehtosopimusosapuolille tiedoksi 15.1.2012 mennessä.

**Kertaerä 1.1.2012**

Mikäli 13.10.2011 tehty työmarkkinakeskusjärjestöjen raamisopimus Suomen kilpailukyvyyn ja työllisyyden turvaamisesta toteutuu eikä kertaerän maksamisesta tai maksuajankohdasta paikallisesti muuta sovita, maksetaan pelti- ja teollisuuseristysalan työehtosopimuksen piiriin kuuluville työntekijöille 150 euron kertaerä 1.1.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavin edellytyksin:

- Kertaerä maksetaan niille työntekijöille, joiden yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 1.10.2011 ja on voimassa kertaerän maksupäivänä.
- Osa-aikaiselle työntekijälle kertaerän määrä lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa.

**Vuosi 2012****Palkankorotusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus****Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen taustoista**

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Pääluottamusmiehen kanssa keskustellaan palkkauksen kannustavuudesta, palkkaporrastuksesta ja paikallisesta palkankorotusvarasta sekä tuottavuuden kehittämisestä työpaikalla. Ratkaisun taustalla on yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky ja ostovoimatekijät.

**Paikallinen palkkaratkaisu**

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkankorotusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus.

Sopimus tehdään pääluottamusmiehen kanssa. Sopimus tulee tehdä kirjallisesti hyvissä ajoin, kuitenkin viimeistään 31.10.2012 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

### **Ellei paikallista ratkaisua**

Mikäli paikallista ratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 1,3 % suuruisella yleiskorotuksella ja 0,6 % suuruisella erällä kohdistettuna henkilökohtaisiin korotuksiin 1.11.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Edellä mainitun 0,6 % erän kohdentamisesta palkkarakenteen periaatteiden mukaisesti neuvotellaan ja sovitaan pääluottamusmiehen kanssa. Sopijaosapuolet pitävät tärkeänä, että paikallisesti käydään aktiivista keskustelua palkankorotuksen kohdentamisesta palkkarakenteen mukaisesti. Ellei erän käytöstä paikallisesti sovita, voivat osapuolet pyytää liittojen kannanottoa tai ehdotusta erän käytöstä. Ellei erän käytöstä näinkään sovita, yleiskorotus on yhteensä 1,9 %.

Mikäli paikallisen palkkaratkaisun kustannusvaikutus on edellisissä kappaleissa mainittua pienempi tai korotuksista luovutaan, on sopimus saatettava työehtosopimusosapuolille tiedoksi 15.11.2012 mennessä.

### **B. Aikapalkat**

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

### **C. Suorituspalkat**

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

### **D. Palkkaperusteiden korotus**

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

### **E. Henkilökohtainen pätevyyslisä**

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

### **F. Keskituntiansion korotus**

Käytettäessä keskituntiansiota palkankorotuksen voimaantulon jälkeen on keskituntiansiota korotettava siten, että siinä tulee huomioon otetuksi palkankorotus siltä osin kun tämä ei keskituntiansioon sisälly.

### **3 §**

#### **Palkkarakenteen kehittäminen**

Liitot asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on selvittää nykyisten työkohtaisten palkkojen porrastus sekä kehitys verrattuna toimintaympäristössä muiden työehtosopimusten työkohtaisiin palkkoihin.

Työryhmä antaa työstään väliselvityksen 30.9.2012 mennessä sekä tarvittavat muutosehdotukset 30.9.2013 mennessä.

Lisäksi työryhmän tehtävänä on järjestää tarvittaessa tiedotus- ja koulutustilaisuuksia.

### **4 §**

#### **Urakkahinnoittelutyöryhmä**

Liitot asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on selvittää työehtosopimuksessa olevan urakkahinnoittelun ajantasaisuutta, käyttöä ja toimivuutta. Työryhmän tehtävänä on lisäksi selvittää erilaisten käytössä olevien julkaisutekniikoiden käyttömahdollisuudet.

Työryhmä antaa tarvittavat korjausehdotukset hyvissä ajoin ennen sopimuskauden päättymistä.

### **5 §**

#### **Työvälineluettelon päivitys**

Liitot asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on selvittää yritysten työkalukäytännöt (TES 12 §). Selvityksen pohjalta työryhmä antaa tarvittavat muutosehdotukset 30.9.2013 mennessä.

**6 §****Paikallisen sopimuksen jälkivaikutus**

Työehtosopimuksen 28 §:n nojalla solmittu paikallinen sopimus on voimassa työehtosopimuksen voimassaolon päättymisen jälkeenkin, ellei sitä edellä mainitun pykälän tai paikalliseen sopimukseen kirjatun irtisanomislausekkeen mukaisesti ja asianomaisia irtisanomisaikoja noudattaen irtisanota päättymään irtisanomisajan kuluttua. Irtisanomisoikeus koskee sopimuksettoman tilan aikana myös määräajaksi solmittuja tämän työehtosopimuksen mukaisia paikallisia sopimuksia. Irtisanomisaika on tällöin kolme kuukautta.

**7 §****Pöytäkirjan tarkastaminen**

Sovittiin, että Jukka Pyykönen, Pekka Pynnönen, Riku Aalto ja Matti Mäkelä tarkastavat tämän pöytäkirjan.

Vakuudeksi:

*Jukka Huhtala*

Tarkastettu:

*Jukka Pyykönen*

*Pekka Pynnönen*

*Riku Aalto*

*Matti Mäkelä*

**Liite pelti- ja teollisuuseristysalan työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjaan 18.11.2011*****Työ- ja virkaehtosopimusten allekirjoituspöytäkirjaan***

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt ovat 13.10.2011 signeeratun raami-ratkaisun osana hyväksyneet maan hallituksen tavoitteen työnantajien kannustamiseksi lisäämään osaamista ja tuottavuutta edistävää koulutusta seuraavasti:

***Työelämän kehittäminen***

*Valtio käynnistää osana työmarkkinajärjestöjen sopimusta kolmikantaisten lainsäädäntöhankkeiden valmistelun.*

*Toimivien työmarkkinoiden ja henkilöstön osaamisen kehittämiseksi hallitus on valmis käynnistämään valmistelun myös koulutus- ja hyvinvointivähennyksen käyttöönottamiseksi yritysverotuksessa erityisellä verovähennyksellä.*

*Tavoitteena on, että työnantajia kannustetaan lisäämään henkilöstön osaamista kehittävää koulutuspanostusta. Näin työntekijä voi työnantajan määräämällä tavalla osallistua vuosittain kolmen päivän ajan osaamista lisäävään koulutukseen. Tällä tavalla voidaan henkilöstön osaamista kehittävää koulutusta lisätä ja kohdistaa sitä lisäämään nykyistä koulutukseen osallistuvien työntekijöiden määrää. näitä päiviä voidaan yli 55-vuotiaiden kohdalla käyttää myös työkyvyn edistämiseen ja työhyvinvoinnin parantamiseen.*

*Verovähennyksen tavoitteena on edistää osaamisen kehittämistä ja muutostilanteisiin varautumista sekä työurien pidentämistä.*

*Uuden järjestelmän kriteereistä, käyttöönoton pelisäännöistä ja toimeenpanosta valmistellaan kolmikantaisesti esitys 31.5.2012 mennessä. Vastaava järjestely toteutetaan julkisella sektorilla. Järjestelmä otetaan käyttöön 1.1.2013.*

Yritysten henkilöstösuunnitelmia tai vastaavia tarkistetaan siten, että niissä mahdollistetaan edellä mainittu järjestely.

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

## PELTI- JA TEOLLISUUSERISTYSALAN TYÖEHTOSOPIMUS

28.10.2011 - 31.10.2013

### I YLEISTÄ

#### 1 § Soveltamisala

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

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

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

#### 2 § Keskusjärjestöjen väliset sopimukset

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia liitteinä olevia keskusjärjestöjen välillä solmittuja sopimuksia:

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan keskusjärjestöjen (TT-SAK) välistä 4.6.1997 allekirjoitettua yleissopimusta siinä muodossa kuin allekirjoittaneet liitot ovat mainitun yleissopimuksen pelti- ja teollisuuseristysalalle 3.9.1997 hyväksyneet.

*TT-SAK-yleissopimus*

Lomapalkkasopimus 10.9.1990 siihen 9.3.1992 tehtyine muutoksineen.

*Lomapalkkasopimus*

#### 3 § Työsuhdetta koskevat määräykset

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

Työsopimusta irtisanottaessa noudatetaan vähintään seuraavia irtisanomisaikoja:

#### Työnantajan irtisanoessa työsuhteen

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

#### Työntekijän irtisanoessa työsuhteen

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

Työsuhteen 4 ensimmäistä kuukautta ovat työsuhteen 1 luvun 4 §:n 1 momentin tarkoittamaa koeaikaa, jonka kuluessa työsuhteen voidaan molemmin puolin purkaa.

*Koeaika*

Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta.

*Sääolosuhteista johtuva lomautus*

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

Mikäli työntekijä on saapunut työpaikalle eikä edellä mainitusta syystä ole voinut ryhtyä työhön, maksaa työnantaja matka-ajan palkan ja matkakustannusten korvauksen työehtosopimuksen mukaisesti, jos työpaikka sijaitsee edellä mainitussa sopimuksessa määriteltyjen rajojen ulkopuolella.

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

#### 4 § Kalleusluokat

*Teollisuuseristysala*

Teollisuuseristysalaan sovelletaan ensimmäisen kalleusluokan lukuja.

Työehtosopimuksen allekirjoituspäivänä työpaikalla käytössä olevan kalleusluokan käyttöä jatketaan 31.12.2011 asti, jonka jälkeen kalleusluokkien käyttö loppuu.

Kalleusluokituksen perustana oleva kuntaluettelo sekä II kalleusluokituksen mukaiset työkohtaiset tunti- ja kuukausipalkat sekä muut palkkaluvut löytyvät liittojen kotisivuilta [www.teknologiateollisuus.fi](http://www.teknologiateollisuus.fi) ja [www.metalliliitto.fi](http://www.metalliliitto.fi).

## II PALKAT JA PALKKAPERUSTEET

### 5 §

#### Työkohtaiset tuntipalkat

**Mom. 1.** Työnvaativuuteen perustuvat työkohtaiset tuntipalkat ovat (senttiä/tunti) ovat 1.10.2011 alkaen seuraavat:

TVR 1 Työtä voi tehdä ilman erityistä ammattikoulutusta työpaikalla tapahtuneen opastuksen jälkeen.	916
TVR 2 Työtä voi tehdä lyhyehkön oppimisajan jälkeen. Töiden yksityiskohtainen opastaminen melko vaikeaa. Työ edellyttää normaalia huolellisuutta.	985
TVR 3 Työnteon yhteydessä joudutaan toisinaan suunnittelemaan suorituksen yksityiskohtia ja/tai valitsemaan työmenetelmiä joistakin mahdollisista vaihtoehdoista. Työ vaatii 1-2 vuoden oppimisajan. Työ edellyttää normaalia huolellisuutta.	1059
TVR 4 Työ edellyttää valmiutta tehdä valintoja työn yksityiskohtaisesta suoritustavasta. Työ vaatii 2-5 vuoden oppimisajan. Työ edellyttää melkoista huolellisuutta ja tarkkuutta.	1138
TVR 5 Työ edellyttää harkintaa koskien työn yksityiskohtaista suorittamista. Työ vaatii yli 5 vuoden oppimisajan. Työ edellyttää suurta huolellisuutta ja työlle on ominaista itsenäisten ratkaisujen teko.	1223

Työnvaativuuteen perustuvat työkohtaiset tuntipalkat ovat (senttiä/tunti) ovat 1.11.2012 alkaen seuraavat:

TVR 1	933
TVR 2	1003
TVR 3	1078
TVR 4	1159
TVR 5	1246

*Työkohtaiset tuntipalkat 1.10.2011*

*Työkohtaiset tuntipalkat 1.11.2012*

Työpaikkakohtaisesti työkohtaiset tuntipalkat otetaan käyttöön palkankorotusajankohdasta lukien.

## Mom. 2. Työn vaativuuden määrittäminen

### Työn vaatima oppimisaika

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

Oppimisajan määrittämisessä perusteena on yksinomaan työn vaatima oppimisaika.

Oppimisaika ei määrydy työntekijän työssäoloajan ja/tai koulutuksen perusteella.

### Työn edellyttämä vastuu

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

### Työolosuhteet

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

### Ohjetoimen työnvaativuusryhmät

*Ohjetyöt* Rakennuspelti- ja teollisuuseristysaloilla esiintyvien eräiden töiden työnvaativuusryhmät.

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

Työnvaativuusryhmä 1  
Helpot ja kevyet aputyöt

Työnvaativuusryhmä 2  
Vaativat ja raskaat aputyöt, helpot valmiiden osien asennustyöt, eristysten purkutyöt

Työnvaativuusryhmä 3  
Helpot raudoitus- ja villoitustyöt, poimulevytyöt, ilmastointi- ja eristyslementtien asennustyöt, osien valmistus tehtaalla

Työnvaativuusryhmä 4  
Villoitus, raudoitus, eristys, eristeen pellitys, rakennuspeltityö, ilmastointi- ja eristyslementtien asennustyöt, ilmastointityöt, kylmäsoluovieristykset ja eristystyönteiden teko, vaativat telinetyöt.

Työnvaativuusryhmä 5  
Vaativat eristys- ja rakennuspeltityöt, ilmastointityöt, rautarakennetyöt, eristyksen raudoitus- ja polyuretaanieristysten peltityöt.

## 6 §

### Työntekijän palkka ja palkkaustavat

#### Mom. 1. Perustuntipalkka

Täysin työkykyinen 18 vuotta täyttänyt työntekijä.

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

#### Mom. 2. Työkohtainen palkan osuus

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

Ohjeena töitä jaettaessa on pidettävä sitä, että työntekijälle ohjataan

Työehtosopimus

sellaisia töitä, jotka vastaavat hänelle säännönmukaisesti kuuluvien töiden vaatavuutta.

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

**Työnvaativuusryhmät**

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

Työntekijän työnvaativuusryhmä määräytyy hänen pääasiassa tekemiensä töiden vaatavuuden perusteella.

**Mom. 3. Henkilökohtainen pätevyyslisä**

<i>Pätevyyslisä</i>	Työntekijän henkilökohtaisen pätevyyslisän osuus määritetään työn kannalta merkityksellisten tekijöiden perusteella. Tekijät ovat ammatinhallinta, monitaitoisuus, työtulos ja huolellisuus.
<i>Ammattitaito</i>	Ammattitaito määritellään tarkastamalla työntekijän taitoa suoriutua työn suorittamiseen liittyvistä valintatilanteista, jotka koskevat työskentelytapaa ja työmenetelmiä sekä niiden kehittämistä. Lisäksi otetaan huomioon työntekijän suorittamat ammattitutkinnot.
<i>Monitaitoisuus</i>	Monitaitoisuus määritetään arvioimalla työntekijän kykyä ja käytettävyyttä tehdä erilaisia töitä organisaatiossa sekä valmiutta kehittää näitä taitoja.
<i>Työtulos ja laatu</i>	Työtulos ja laatu määritetään vertaamalla työntekijän aikaansaamaa tulosta ja laatua työssä saavutettuun normaaliin työtulokseen ja vaadittavaan laatuun.
<i>Vastuuntunto ja huolellisuus</i>	Näitä tekijöitä määriteltäessä otetaan huomioon ohjeiden määräysten ja työaikojen noudattaminen sekä työpaikkajärjestyksen ylläpito sekä yhteistyö tilaajan kanssa.
<i>Henkilökohtaisen pätevyyslisän suuruus</i>	Henkilökohtaisen pätevyyslisän suuruus on vähintään 3 % ja enintään 20 % työkohtaisesta palkanosuudesta. Työpaikan työntekijöille prosentteina määriteltyjen pätevyyslisien

Työehtosopimus

keskiarvon tulee olla 9–14 %:n välillä.

Henkilökohtaisen pätevyyslisän suuruuden määrittää työnantaja käyttäen sopimuksessa olevia perusteita.

Henkilökohtainen pätevyyslisä määritellään työntekijälle niin pian kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään neljän kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta. Ennen henkilökohtaisen pätevyyslisän määrittämistä työntekijän perustuntipalkkana käytetään työkohtaista palkan osuutta.

Henkilön suoritettua hyväksytysti ammatti- tai erikoisammattitutkinnon määritellään henkilön pätevyyslisä uudelleen.

**Mom. 4. Nuoret työntekijät ja oppilaat**

Alle 18-vuotiaiden työntekijöiden ja ammatillisista oppilaitoksista annetussa laissa tarkoitettujen 15 vuotta täyttäneiden oppisopimusoppilaiden tuntipalkat (senttiä/tunti) ovat 1.10.2011 alkaen seuraavat

1. oppivuosi	764
2. oppivuosi	802
3. oppivuosi	842
4. oppivuosi	884

Alle 18-vuotiaiden työntekijöiden ja ammatillisista oppilaitoksista annetussa laissa tarkoitettujen 15 vuotta täyttäneiden oppisopimusoppilaiden tuntipalkat (senttiä/tunti) ovat 1.11.2012 alkaen seuraavat

1. oppivuosi	779
2. oppivuosi	818
3. oppivuosi	859
4. oppivuosi	902

Työpaikkakohtaisesti työkohtaiset tuntipalkat otetaan käyttöön palkankorotusajankohdasta lukien.

*Soveltamisohje:*

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

*Pätevyyslisän määrittämisajan-kohta*

*Nuoret työntekijät 1.10.2011*

*Nuoret työntekijät 1.11.2012*

	<p><b>Oppilaspalkat lisäkoulutuksesta</b></p> <p><i>Oppilaspalkat</i> Lisäkoulutuksesta sovitun oppisopimuksen työharjoitteluajalta maksetaan oppilaspalkkaa, joka on vähintään 2. oppivuoden palkka. Henkilölle, joka on työsuhteessa oppisopimusta solmittaessa, maksetaan oppilaspalkkaa hänen perustuntipalkkansa työkohtaisen palkan osuutensa suuruusena ellei paikallisesti sovita sitä korkeammasta palkasta.</p> <p><b>Mom. 5. Palkkaustavat</b></p> <p><i>Palkkaustavat</i> Palkkaustavat jaetaan aikapalkkaan ja suorituspalkkoihin.</p> <p>Suorituspalkkaustapoja ovat suora urakka, osaurakka ja palkkiopalkka.</p> <p><b>Palkkaustavan valinta</b></p> <p>Työkohtaisen palkkaustavan valinta perustuu työn ominaisuuksiin ja teknillisiin edellytyksiin. Näitä ovat mm. työn luonne, työmenetelmä ja sen vakiintuneisuus, suoritusnormien täsmällisyys sekä tuotannon häiriöt.</p> <p><b>Aikapalkka</b></p> <p><i>Henkilökoh- tainen aikapalkka</i> Aikapalkkatyöstä maksetaan työntekijälle henkilökohtainen aikapalkka, joka on vähintään perustuntipalkan suuruinen.</p> <p><i>Soveltamisohje:</i></p> <p><i>Työntekijän henkilökohtainen aikapalkka muodostuu perustuntipalkasta ja mahdollisesta yrityskohtaisesta lisästä.</i></p> <p><i>Työkohtaisen palkanosuuden ja henkilökohtaisen pätevyysisän määrityksen (esim. 6 kk välein) jälkeen otetaan työntekijän palkassa käyttöön määrityksen osoittamat perustuntipalkat ja aikapalkat seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.</i></p> <p><b>Suorituspalkat</b></p> <p>Suorituspalkkaustapoja ovat suora urakka, osaurakka ja palkkiopalkka.</p>
--	---

	<p>Mikäli työn laatu sen sallii ja jos se teknillisesti on mahdollista, on tuotannon ja ansion kohottamiseksi työntekijöille varattava mahdollisuus suorittaa suorituspalkkatyötä.</p> <p>Suora urakka on palkkaustapa, jossa koko palkka riippuu välittömästi ja yksinomaan työmäärästä. <i>Suora urakka</i></p> <p>Osaurakka on palkkaustapa, jossa on kiinteä ja työmäärästä riippuva muuttuva osuus. <i>Osaurakka</i></p> <p>Palkkiopalkka on palkkaustapa, jossa on kiinteä osuus ja tötuloksesta riippuva muuttuva palkkio-osuus. Palkkio-osuuden suuruus määräytyy tuotannon määrän, laadun tai muun tulostekijän perusteella taikka näiden yhdistelmänä. <i>Palkkiopalkka</i></p> <p><b>Suorituspalkkatyön (urakkatyön) hinnoittelu</b></p> <p>Urakkatyö tehdään tähän sopimukseen liittyvän urakkahinnoittelun mukaan. <i>Urakkatyön hinnoittelu</i></p> <p>Urakkahinnoittelun ulkopuolella olevan suorituspalkkatyön hinnoittelun on perustuttava työkohtaisiin tuntipalkkoihin ja oltava sellainen, että työntekijän urakka-ansio nousee normaalilla urakkatyövauhdilla 25 % näitä palkkoja korkeammaksi ja kasvaa työsuorituksen tai työtehon lisääntyessä vähintään samassa suhteessa.</p> <p>Palkkiotyön hinnoittelun on oltava sellainen, että työntekijän palkka on hänen aikaansaadessaan normaalin palkkiotyötuloksen 10 % hinnoitteluperustetta eli työn työkohtaista tuntipalkkaa korkeampi. <i>Palkkiotyön hinnoittelu</i></p> <p>Sellaisesta urakkatyöstä, jota varten kiinteää työhinnoittelua ei ole laadittu, sovitaan mikäli mahdollista jo ennen työn alkamista, kuitenkin viimeistään, kun puolet työstä on tehty, urakkahinta, josta työntekijälle on annettava todiste sekä välttämättömiä tietoja urakkahinnan laskeamisen perusteista. <i>Urakkahinnasta sopiminen</i></p> <p>Ellei työntekijä suostu ottamaan vastaan hänelle tarjottua urakkaa, maksetaan työn suorittamisesta työkohtainen tuntipalkka.</p>
--	--

*Pöytäkirjamerkintöjä:*

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

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

*Urakkapalkan jako*

Ryhmäkohtaisissa urakkapalkoissa saa työntekijä osuutensa urakkapalkan muuttuvasta osuudesta, ellei toisin sovita, suhteessa perustuntipalkkaansa ja siihen työtuntilukuun, jolla hän on osallistunut ryhmätyöhön.

*Urakan keskeytys*

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

*Pöytäkirjamerkintä:*

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

**Odotusajan palkka suorituspalkkatyössä**

*Odotusajan palkka suorituspalkkatyössä*

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

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

**Urakan mittaus ja urakkavoiton maksu**

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

*Urakan mittaus ja urakkavoiton maksu*

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

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

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

Suorituspalkkatyössä maksetaan työntekijälle vähintään perustuntipalkka.

*Palkkatakuu*

**7 §  
Palkanmaksu**

Palkka maksetaan kaksi kertaa kuukaudessa, ellei paikallisesti muuta sovita.

*Palkanmaksu-  
kausi*

Jos palkanmaksupäivä on pyhäpäivä, suoritetaan palkanmaksu edellisenä päivänä.

Liitot suosittelevat, että työpaikoilla sovitaan palkanmaksusta rahalaitoksen välityksellä.

### III TYÖNTUTKIMUKSET

#### 8 §

##### Työntutkimukset

*Työntutkimuksen tarkoitus*

**Mom. 1.** Menetelmien kehittämisen ja työnmittauksen tavoitteena on parantaa toiminnan tuottavuutta ja sitä kautta yritysten kilpailukykyä ja työsuhteiden jatkuvuutta. Työtä kehitettäessä ja mitattaessa noudetaan TT-SAK yleissopimuksen, pelti- ja teollisuuseristysala 2 luvun kehittämistoimintaa koskevia periaatteita. Työntutkimukseen liittyviä menettelytapoja on selvitetty myös liittojen julkaisussa Mietintö työn- ja aikatutkimuksista.

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

Työnmittauksesta ja sen tarkoituksesta ilmoitetaan asianomaiselle työntekijälle ennen tutkimuksen aloittamista.

*Työntutkimus ja työarvo*

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

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

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

*Tarkistus- tutkimus*

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

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

*Pakkotahtinen työ*

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

### IV TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET

#### 9 §

##### Säännöllinen työaika

##### Mom. 1. Säännöllisen työajan pituus

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

##### Päivä- ja kaksivuorotyö

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

vuonna 2011 keskimäärin	36,6	tuntia	viikossa
” 2012 ”	36,1	”	”
” 2013 ”	36,2	”	”

*Keskimääräinen viikkotyöaika päivä- ja kaksivuorotyössä*

enintään kalenterivuoden aikana.

Työajan tasaamisessa keskimääräiseksi noudatetaan 2 momentin määräyksiä.

##### Kolmivuorotyö

Keskeytyvässä ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä noudatetaan liitteen mukaista sopimusta työajasta kolmivuorotyössä.

*Kolmivuorotyö*

**Mom. 2. Työajan tasaaminen päivä- ja kaksivuorotyössä****1. Työajan tasaaminen***Työajan tasaa-  
minen*

Työajan tasaaminen toteutetaan momentin 1 mukaisiin keskimääräisiin viikkotyöaikoihin käynti- ja palveluajat turvaten.

Keskimääräinen viikkotyöaika on saatu siten, että STK:n ja SAK:n välillä 28.3.1984 ja 15.3.1986 solmittujen sopimusten edellyttämät työajan lyhennykset on muutettu kalenterivuotta koskeviksi keskimääräiseksi viikkotyöajaksi. Myös arkipyhät sekä juhannus- ja jouluaatto tasaavat viikkotyöaikaa.

*Tasaamis-  
vapaan  
antaminen*

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

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

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

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

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia tasaamisvapaan siirtämisestä annettavaksi viimeistään seuraavan vuoden kesäkuun loppuun mennessä. Pääluottamusmiehelle annetaan selvitys tasaamisvapaiden siirtoikäytännöistä.

*Soveltamisohje:*

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

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

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

**2. Työajan tasaamislisä**

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

Lisää ei oteta huomioon laskettaessa työehtosopimuksen 10 §:n 6 momentin mukaista keskituntiansiota.

Ansaitut lisät maksetaan palkanmaksukausittain, ellei paikallisesti muuta sovita.

**3. Kuukausipalkkaiset työntekijät**

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

**4. Työajan tasaaminen ja vuosilomaoikeus**

Pidetyt työajan tasaamispäivät eivät aiheuta vuosilomaoikeuden menettämistä.

*Työajan tasaa-  
misesta joh-  
tuvan ansion  
vähentymisen  
korvaaminen**Kuukausi-  
palkka ja  
työajan  
tasaaminen**Vuosiloma*

**Mom. 3. Työajan järjestäminen paikallisesti sopien***Työajan järjestäminen*

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

Erialaisten työaikamuotojen ja eripituisten työaikojen käytön lisääminen sekä useat työajan sijoittamisen vaihtoehdot luovat mahdollisuuksia saada työntekijät sekä tuotannon että työntekijöiden tarpeita vastaviksi.

Paikallisesti voidaan sopia:

*Paikallinen sopiminen*

1. säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäispituus 1. momentin 1. kappaleesta poikkeavasti;
2. yli vuoden pituisesta tasoittumisjaksosta työaikapankki-sopimuksessa;
3. työvuorokauden ja työviikon alkaminen;
4. vuorokautisen työajan lepoaika;
5. työtuntijärjestelmän muuttaminen.

**Mom. 4. Työtuntijärjestelmä***Työtuntijärjestelmän laadinta*

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

*Vapaapäivien sijoittelu*

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

**Työtuntijärjestelmän muuttaminen**

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

*Työtuntijärjestelmän muuttaminen***Muutoksesta ilmoittaminen**

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

*Soveltamisohje:*

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

*Tilapäisen muutoksen määrittelmä*

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

**Mom. 5. Työajan järjestäminen muutoin kuin paikallisesti sopien**

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

**1. Työvuorokausi**

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

**2. Päivittäisen työajan sijoitus**

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

**3. Päivittäinen lepoaika**

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

Kaksivuorotyössä lepoaika on puoli tuntia.

**4. Vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen**

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

Sovittaessa työntekijä voi työskennellä jatkuvasti myös samassa vuorossa.

**5. Säännöllisen työajan järjestäminen keskimääräiseksi**

Säännöllistä työaikaa keskimääräiseksi järjestettäessä noudatetaan enintään vuoden pituista tasoittumisajanjaksoa.

**Mom. 6. Vuorotyölisät**

*Vuorotyö- iltaja yötyölisät 1.10.2011*

Varsinaisessa vuorotyössä maksetaan iltaja yövuoron tunneilta erityistä vuorotyölisää (senttiä/tunti) seuraavasti sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä on 1.10.2011 tai lähinnä sen jälkeen:

Vuorotyö, iltaja yötyö

Iltavuoro (esim. klo 14–22)	112 senttiä/tunti
yövuoro (esim. klo 22–06)	205 senttiä/tunti

*Vuorotyö- iltaja yötyölisät*

Varsinaisessa vuorotyössä maksetaan iltaja yövuoron tunneilta erityistä vuorotyölisää (senttiä/tunti) seuraavasti sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä on 1.11.2012 tai lähinnä sen jälkeen:

Vuorotyö, iltaja yötyö

Iltavuoro (esim. klo 14–22)	114 senttiä/tunti
yövuoro (esim. klo 22–06)	209 senttiä/tunti

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

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

*Soveltamisohje:*

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

*Vuorotyölisän ylityökorvaus sisältyy tämän työehtosopimuksen 10 §:n 6 momentin mukaisen keskituntiansion perusteella laskettavaan ylityölisään. Vuorotyöntekijälle suoritetaan näin ollen ylityöajalta vuorotyölisä yksinkertaisena.*

**Mom. 7.** Työajan järjestämisessä noudatetaan myös seuraavia työaika koskevia yleisiä määräyksiä:

**1. Työajan seuranta**

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

*Työaika koskevat yleiset määräykset*

**2. Arkipyhäviikot ja vapaapäivät**

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

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

**3. Peseytyminen**

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

**4. Kahvitauko**

Jos paikallisesti ei muuta sovita, työntekijällä on oikeus kahteen kah-

vitaukoon päivässä, mikäli 10 minuuttia pitempää työnkeskeytystä ei synny.

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

### 5. Jaksotyö (periodityö)

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

### 6. Yötyö

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

### Mom. 8. Työaikapankki

#### 1. Käsite ja tarkoitus

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

*Pöytäkirjamerkintä:*

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

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

#### 2. Työaikapankin käyttöönotto

Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja yksityiskohdista sovitaan työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä kirjallisesti. Työaikapankin käyttöönottosopimuksessa on sovittava ainakin

1. keitä sopimus koskee;
2. mistä osatekijöistä työaikapankki muodostuu;
3. säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismäärät;
4. työaikasaldon säästämis- ja lainaamisrajat, joiden puitteissa

*Työaikapankin käsite ja tarkoitus*

*Sovittavat asiat*

- säännöllinen työaika voi pidemmällä ajanjaksolla vaihdella;
5. palkkaperuste, jonka perusteella aikaa ja/tai rahaa säästetään tai lainataan;
6. työajan tasoittumisjakson pituus;
7. työkyvyttömyyden vaikutuksesta työaikapankkivapaan käyttöön.

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

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

### 3. Työaikapankin käyttö

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

*Tuntirajat, tasoittumisjakso*

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

### 4. Työsuhteen päättymisen

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

*Menettely työsuhteen päättyessä*

*Pöytäkirjamerkintä:*

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

### 5. Työaikapankkisopimuksen irtisanominen

Työaikapankkisopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta, ellei paikallisesti muuta sovita. Työaikasaldojen tasaaminen tapahtuu irtisanomisajan puitteissa. Mikäli aika- tai rahasaldoja ei ole tasattu irtisa-

*Sopimuksen irtisanominen*

nomisajan kuluessa, niiden maksaminen ja takaisin periminen suoritetaan kuten työsuhteen päättyessä, ellei paikallisesti toisin sovita.

### 6. Työaikapankki kolmivuorotyössä

Tämän momentin määräyksiä voidaan soveltaa myös kolmivuorotyössä.

### Mom. 9. Työaikalain noudattaminen

Muilta osin noudatetaan voimassa olevan työaikalain säännöksiä.

### 10 §

#### Ylityö, sunnuntaityö ja viikkovapaan aikana tehty työ

*Ylityö*

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

*Enimmäismäärän tarkastelujakso*

Työaikalain mukaisena ylityön enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään kalenterivuotta.

#### Vuorokautinen ylityö

*Vuorokautinen ylityö*

**Mom. 2.** Vuorokautisella ylityöllä tarkoitetaan 9 §:n 1 momentin 1. kappaleessa mainitun säännöllisen vuorokautisen työajan eli 8 tunnin tai 9 §:n 2 momentin mukaisesti sovitun tätä pidemmän säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi työvuorokauden aikana tehtyä työtä.

Mikäli työaika on työehtosopimuksen 9 §:n 1 momentin nojalla järjestetty siten, että se on keskimäärin 40 tuntia viikossa, katsotaan vuorokautiseksi ylityöksi se työ, joka kunakin työvuorokautena ylittää työtuntijärjestelmässä asianomaisen työvuorokauden säännölliseksi vuorokautiseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän.

*Vuorokautisen ylityön korvaaminen*

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

Arkilauantaina sekä pyhä- ja juhlapäivän aattona tehdystä vuorokau-

tisesta ylityöstä maksetaan kaikilta tunneilta ylityölisää, jonka suuruus on 100 % keskituntiansiosta.

### Viikkoilyö

**Mom. 3.** Viikoittaisella ylityöllä tarkoitetaan työtä, joka ylittää työehtosopimuksen 9 §:n 1 momentin 1 kappaleen mukaan määräytyvän säännöllisen viikoittaisen eli 40 tunnin työajan.

*Viikkotyöaika  
40 t/vko*

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

*Viikkotyöaika  
yli 40 t/vko*

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

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

*Viikoittaisen ylityön korvaaminen*

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

### Työajan ylittyminen arkipyhäviikkoina (TES-ylityö)

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

*TES-ylityö*

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

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

TES-ylityö  
eräissä tilan-  
teissa

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

*Soveltamisohje:*

*Tässä momentissa oleva maininta lomautuksesta ei koske lyhen-  
nettyä työviikkoa.*

#### Ylityöstä maksettava lisä, keskituntiansio

Ylityölisän  
laskenta

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

Vuosinel-  
jänneksen  
määrittely

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

*Pöytäkirjamerkintä:*

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

Keskituntian-  
sio

Edellä mainittu keskituntiansio saadaan jakamalla työntekijän 6. momentin mukaan kulloinkin kysymykseen tulevan vuosineljänneksen

aikana saama edellisen kohdan mukaan muodostuva ansio, ylityölisää ja sunnuntaityökorotusta lukuunottamatta, saman vuosineljänneksen työtuntien kokonaislukumäärällä.

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

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

*Uudet työntekijät*

#### Paikallinen sopiminen, yksi ylityökäsité

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

*Yksi ylityökäsité*

1 Paikallisesti sovitaan ylityölisän suuruudesta jäljempänä olevista vaihtoehtoista valiten:

- a) Ylityölisä maksetaan 55 %:n suuruisena kaikilta ylityölisään oikeuttavilta tunneilta.
- b) Ylityölisä maksetaan sadalta ensimmäiseltä ylityölisään oikeuttavalta tunnilta 50 %:n suuruisena ja seuraavilta 100 %:n suuruisena.
- c) Ylityölisä maksetaan viideltäkymmeneltä ensimmäiseltä ylityölisään oikeuttavalta tunnilta 35 %:n suuruisena, seuraavalta sadalta tunnilta 65 %:n suuruisena ja sitä seuraavilta tunneilta 100 %:n suuruisena.
- d) Ylityölisän suuruus ja mahdollinen tunteihin perustuva porrastus sovitaan paikallisesti edellä mainittuja esimerkkejä mukaillen.

*Selvitys ylitöistä paikallista sopimusta laadittaessa*

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

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

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

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

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

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Työpaikan keskimääräinen ylityöprosentti lasketaan seuraavasti:*

*Työntekijöille kertyneiden ylityöprosenttien summa jaetaan ylityölisään oikeuttaneiden tehtyjen työtuntien summalla.*

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

*Tehdyillä työtunneilla tarkoitetaan ylityölisään oikeuttaneiden työtuntien summaa vastaavalta ajalta.*

- 3 On suositeltavaa, että työpaikalla arvioidaan esimerkiksi vuosittain ylityökorvausjärjestelmän toimivuutta ja tavoitteiden toteutumista. Arvion perusteella päätetään mahdollisista muutoksista paikalliseen sopimukseen.

- 4 Paikallinen sopimus tehdään työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä kirjallisesti.

- 5 Paikallinen sopimus voidaan solmia olemaan voimassa toistaiseksi tai määräajan.

*Soveltamisohje:*

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

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

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

- 6 Paikallista sopimista tukevaa aineistoa on liittojen kotisivuilla [www.teknologiateollisuus.fi](http://www.teknologiateollisuus.fi) ja [www.metalliliitto.fi](http://www.metalliliitto.fi).

**Sunnuntaityö**

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

*Sunnuntaityö***Viikkovapaa ja viikkovapaa- korvaus**

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

*Viikkolepo*

Työntekijälle, jota tilapäisesti tarvitaan viikoittaisena vapaa-aikanaan työhön, korvataan viikkovapaan aikana työhön käytetty aika lyhentä-

*Viikkovapaa- korvaus*

mällä hänen säännöllistä työaikaansa viikkovapaan aikana tehtyntyöhön käytetyllä ajalla viimeistään kolmen seuraavan kalenterikuukauden kuluessa työn tekemisestä, jollei toisin sovita. Työntekijän suostumuksella voidaan viikkovapaakorvaus antaa myös siten, että hänelle suoritetaan työpalkan sekä mahdollisten ylityö- ja sunnuntaityölisien lisäksi korvaus, joka on 100 % keskituntiansiosta. Tätä laskettaessa otetaan huomioon ne työtunnit, joina hän on ollut työssä sen työvuorokauden aikana, jona viikkovapaa olisi viimeistään ollut annettava.

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

*Pöytäkirjamerkintä:*

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

## V ERINÄISET KORVAUKSET

### 11 §

#### Työskentely tehdasalueen ulkopuolella

#### Mom. 1. Yleisiä määräyksiä

*Matkustamis-  
velvollisuus*

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

*Matka-aika*

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

*Soveltamisohje:*

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

Vakinaisella työpaikalla tarkoitetaan paikkaa, jossa työntekijä varsinaisesti työskentelee.

*Vakinainen  
työpaikka*

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

#### Mom. 2. Matkakustannusten korvaaminen

Työntekijälle maksetaan korvaus matkakustannuksista ja korvausta työvuorokautena matkustamiseen käytetyltä ajalta sekä korvausta työkomennuksesta syntyvistä ylimääräisistä kustannuksista siten kuin jäljempänä tässä momentissa sanotaan.

#### a) Matkakustannukset

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

*Korvaus  
matkustuskus-  
tannuksista*

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

*Oman auton  
käyttö*

#### b) Matka-ajan korvaus työmatkoilta

Matkustamiseen käytetyltä ajalta maksetaan työntekijälle henkilöko-

*Korvaus  
matka-ajalta*

taista aikapalkkaa.

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

*Päivittäinen komennus, yli 55 km*

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

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

Matka-ajan korvaamista koskevista periaatteista voidaan paikallisesti sopia toisinkin.

#### c) Päiväraha

*Päivärahan maksamisen edellytykset*

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

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

*Matkavuorokausi*

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

*Päivärahan määrä*

Päiväraha on määrältään se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa. Vahvistetut päivärahamääräykset löytyvät liittojen koti-

sivuilta [www.teknologiateollisuus.fi](http://www.teknologiateollisuus.fi) ja [www.metalliliitto.fi](http://www.metalliliitto.fi).

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

*Päivärahan vähennykset*

#### *Soveltamisohje:*

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

#### d) Ateriakorvaus

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

*Ateriakorvauksen edellytykset*

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

#### *Soveltamisohje:*

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

Ateriakorvaus on määrältään se, jonka verohallitus vuosittain vahvistaa. Vahvistetut ateriakorvausmääräykset löytyvät liittojen kotisivuilta [www.teknologiateollisuus.fi](http://www.teknologiateollisuus.fi) ja [www.metalliliitto.fi](http://www.metalliliitto.fi).

*Ateriakorvauksen määrä*

#### e) Yöpymiskustannukset

Yöpymiskustannukset korvataan maksamalla joko majoittumiskus-

tannukset tai yömatkaraha seuraavasti:

*Majoittumiskustannukset* Ellei työntekijälle ole järjestetty majoittumismahdollisuutta, työnantaja korvaa työkomennuksen aikaiset majoittumiskustannukset hyväksymänsä selvityksen mukaisesti.

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

*Yömatkarahan suuruus* Yömatkaraha on määrältään se, jonka verohallitus vuosittain vahvistaa. Vahvistetut yömatkarahamääräykset löytyvät liittojen kotisivuilta [www.teknologiateollisuus.fi](http://www.teknologiateollisuus.fi) ja [www.metalliliitto.fi](http://www.metalliliitto.fi).

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

#### f) Asunnon hankkiminen

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

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

Mikäli työnantaja komennuspaikkakunnalla kiinteässä työkohteessa järjestää työntekijälle asunnon, tulee työnantajan tähän tarkoitukseen hankkiman majoituskaluston olla sellaista, että asumistilaa kutakin majoitettavaa työntekijää kohti on vähintään 10 m<sup>2</sup> ja että samaan huoneeseen majoitetaan enintään kaksi henkilöä. Tämän lisäksi majoitustilojen yhteyteen varataan olosuhteisiin nähden riittävät sosiaaliset ja virkistystilat.

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

Työnantajan hankkimassa majoitukseen käytetyssä asuntovuonussa tulee olla asumistilaa 7 m<sup>3</sup> majoitettua työntekijää kohti.

#### g) Erikoismääräyksiä

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

Jos komennuspaikkakunnalla ei ole työkohteen läheisyydessä saatavissa asuntoa ja työntekijä joutuu tämän vuoksi asumaan yli 5 kilometrin etäisyydellä työmaalta, työntekijälle maksetaan korvaus matkakustannuksista. Korvauksen suuruus määräytyy ensisijaisesti yleisten kulkuvälineiden kyseiseltä matkalta perimän maksun mukaisesti. Jos sopivien yleisten kulkuyhteyksien puuttuessa joudutaan käyttämään omaa autoa, sovelletaan oman auton käyttöä koskevaa sopimuskohtaa.

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

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

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

*Erityistilanteet*

*Matkakustannusten korvaus komennuspaikkakunnalla*

*Sairaalapäiväraha komennuspaikkakunnalla*

*Aiheeton poissaolo ja päiväraha*

**1. Vapaapäiviltä maksettava päiväraha**

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

**2. Päiväraha työpäivältä**

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

*Eräät kotimatkat*

Jos työntekijä ennen pääsiäis-, juhannus- tai joulupäivää on kokenut paikkakunnalla tehnyt yhtäjaksoisesti työtä vähintään 3 viikkoa, on hän, mikäli työn teknillinen laatu tai muut pakottavat syyt eivät sitä estä, oikeutettu mainituiksi juhlapäiviksi matkustamaan kotiinsa. Tällöin työnantaja korvaa hänelle a)-kohdan mukaisesti matkakustannukset kotipaikalle ja sieltä takaisin työpaikalle sekä matkan ajalta b)-kohdan mukaisen matka-ajan korvauksen sekä edelleen c)-kohdan mukaisen päivärahan ja e)-kohdan 3. kappaleen mukaisin edellytyksin yömatkarahan.

Sama koskee muitakin työntekijöitä, jotka työnantaja mainituiksi juhlapäiviksi lähettää kotiin, sekä vuosiloman takia tapahtuvaa kotimatkaa.

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

*Soveltamisohje:*

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

*Työntekijän tulee pyynnöstä antaa työnantajalle selvitys kotinsa sijaintipaikasta.*

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

*Paikallinen sopiminen*

**Mom. 3. Työ ulkomailla**

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

*Sopimus ulkomaantyön perusteista*

Sovittavia asioita ovat muun muassa:

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

*Pöytäkirjamerkintä:*

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

Päivärahaa maksetaan seuraavasti:

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

*Ulkomaan päiväraha*

Venäjän ja Suomen rajan läheisyydessä olevilla uudisrakennustyömailla, kuten Kostamuksessa, Svetogorskissa ja Kamenogorskissa sekä muissa vastaavanlaisissa työkohteissa, sovitaan matkatyön aiheuttamien kustannusten korvaamisesta liittojen yhteisesti hyväksymien periaatteiden mukaisesti. Mikäli tiettyyn kohteeseen soveltuvia periaatteita ei ole liittojen kesken hyväksytty, neuvottelevat liitot asiasta tämän sopimuksen 26 §:ssä olevaa neuvottelujärjestystä noudattaen.

*Työmaa rajan läheisyydessä*

Siihen saakka, kunnes liitot ovat hyväksyneet yhteiset periaatteet, korvataan matkatyön aiheuttamat kustannukset tämän pykälän 2 momentin mukaisesti.

*Soveltamisohje:*

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

Edellä tarkoitettu päiväraha on kokonaiskorvaus tavanomaisista kuluista ulkomailla.

*Vähennykset  
ulkomaan  
päivärahasta*

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

Mikäli työn suorittaminen kestää vähintään kaksi kuukautta, voidaan paikallisesti sopia päivärahojen suuruudesta ottaen huomioon paikalliset olosuhteet ja ne toimenpiteet, joihin työnantaja mahdollisesti on ryhtynyt oleskelua silmällä pitäen.

*Poikkeusmää-  
räykset*

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

*Pöytäkirjamerkintä 2:*

*Ruotsin työehtosopimusten soveltamisvelvollisuuden perusteella noudatetaan Ruotsin osalta seuraavia poikkeusmääräyksiä:*

*a) yritys, joka liittyy Ruotsissa olevien työmaidensa osalta jonkin ruotsalaisen työnantajaliiton jäseneksi ja näin ollen on velvollinen soveltamaan Ruotsissa voimassa olevaa työehtosopimusta sinne lähettämiinsä työntekijöihin, vapautuu Suomessa voimassa olevien työehtosopimusten soveltamisesta;*

*b) työnantaja ei ole velvollinen soveltamaan vastaavalta ajalta samoihin työntekijöihin Suomessa voimassa olevia lain ja työehtosopimusten määräyksiä vuosilomapalkan ja loman korvauksen laskemisesta ja maksamisesta;*

*c) Ruotsin kyseisen työehtosopimuksen mukaan maksettuja palkkoja tai sovellettuja työehtoja ei oteta huomioon määrättäessä Suomeen palanneen työntekijän palkka- tai muita työehtoja Suomessa voimassa olevien työehtosopimusten mukaan;*

*d) edellä olevia pöytäkirjamerkinnän kohtia a) - c) sovelletaan myös siinä tapauksessa, että yritys on solminut erillisen työehtosopimuksen ruotsalaisen ammattiliiton kanssa.*

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

## 12 §

### Työvälineiden korvaus

**Mom. 1.** Eristyspeltisepälle maksetaan työkalukorvausta 1,35 euroa ja villoittajalle 0,38 euroa työssäolopäivää kohden silloin, kun heillä on käytössään vähintään seuraavat työkalut:

Eristyspeltisepä

- 1 kpl pelikaanisakset 12”
- 1 kpl nivelelliset nokkasakset 12”
- 1 kpl kuviosakset
- 1 kpl metrimitta
- 1 kpl iso harppi
- 1 kpl pieni harppi
- 1 kpl 20 metrin jatkojohto
- 1 kpl peltisepän vasara
- 1 kpl kosakkavasara
- 3 kpl ruuvimeisseleitä
- 1 kpl suorakulma
- 4 kpl lukkopihdejä

*Korvaus  
eristyspeltise-  
pälle omien  
työkalujen  
käytöstä*

## Työehtosopimus

1 kpl piikki  
1 kpl niittauspihdit  
1 kpl porakone 1/4”  
1 kpl vannekiristäjä  
Villoittaja  
Villapuukko  
Metrimitta  
Linjapihdit  
Sivuleikkurit tai puutarhasakset  
Villakoukku

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

sähkökäyttöinen kuvioleikkuri ja akkukäyttöinen porakone	0,90 €
mekaaninen kaidesikkikone	1,10 ”
akkukäyttöinen kaidesikkikone	2,70 ”

### *Soveltamisohje:*

*Mikäli eristyspeltiseppällä on myöskin luettelossa mainitut villoittajan työkalut ja hän tekee työhönsä liittyvät villoitukset itse, maksetaan hänelle molemmat työkalukorvaukset.*

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

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

*Työkalukorvaus rakennuspeltiseppälle*

**Mom. 3.** Milloin rakennuspeltiseppä joutuu työskentelemään omilla täydellisillä käsityökaluilla, suorittaa työnantaja tästä korvauksena 60,00 euroa neljännesvuosittain. (Pelti)

## Työehtosopimus

### **Työkaluluettelo**

Luettelo peltiseppän työkalujen vähimmäismääristä, joka oikeuttaa työkalukorvauksen saamiseen.

Peltisakset, suorat	1 kpl
Peltisakset, oikean ja vasemman käden	1 kpl
Kosakka tai mosa	1 kpl
Vasara, peltiseppän	1 kpl
Vasara, lista	1 kpl
Listapihdit	1 kpl
Laattapihdit	1 kpl
Nokkapihdit	1 kpl
Purkupihdit	1 kpl
Tuplatongit	1 kpl
Lukkopihdit	1 kpl
Meisseli	1 kpl
Ruuvitaltta	1 kpl
Ryppyrauta	1 kpl
Suorakulma	1 kpl
Niittauspihdit	1 kpl

### **13 §**

#### **Arkipyhäkorvaus**

**Mom. 1.** Muuksi viikonpäiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi *Korvattavat arkipyhät* sattuvalla uudenvuodenpäivältä, loppiaiselta, pitkäperjantailta, toiselta pääsiäispäivältä, vapunpäivältä, helatorstailta, juhannusaatolta, jouluaatolta sekä ensimmäiseltä ja toiselta joulupäivältä maksetaan työntekijälle arkipyhäkorvauksena 8 tunnin palkka. Palkalla tarkoitetaan tämän työehtosopimuksen 6 §:n mukaista työntekijän henkilökohtaista aikapalkkaa.

### *Soveltamisohje:*

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

## Edellytykset

**Mom. 2.** Arkipyhäkorvaus maksetaan työntekijälle, jonka työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään 1 kuukauden ennen kyseistä arkipyhää ja edellyttäen, että työntekijä on ollut työtuntijärjestelmän mukaisesti työssä joko viimeisenä arkipyhää edeltäneenä tai sen jälkeksen lähinnä seuraavana työpäivänä.

*Soveltamisohje:*

*Jos työtuntijärjestelmän mukaisen työajan noudattamista koskeva edellytysääntö aiheuttaisi arkipyhäkorvauksen menetyksen useilta peräkkäisiltä arkipyhiltä, menetys koskee vain yhtä mainituista arkipyhistä.*

## Arkipyhäkorvauksen edellytykset

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

- vuosiloman ajaksi
- ajaksi, jolta työntekijälle maksetaan sairausajan tai synnytysvapaan palkkaa
- lakisääteisen isyysvapaan ajaksi
- 16 §:n 5 momentissa tarkoitettun lapsen sairaudesta johtuvan palkallisen poissaolon ajaksi
- taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuvan enintään 2 viikkoa arkipyhää ennen kestäneen lomautuksen ajaksi.

## Luvaton poissaolo

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

## Itsenäisyyspäivä

**Mom. 4.** Ellei työntekijällä ole sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi oikeutta lain mukaiseen itsenäisyyspäivän palkkaan, maksetaan hänelle tässä pykälässä tarkoitettu arkipyhäkorvaus 3. momentin mukaiselle työkyvyttömyysajalle muuksi viikonpäiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuvalta itsenäisyyspäivältä.

**Mom. 5.** Arkipyhäkorvausta ei makseta viikko- tai kuukausipalkalla olevalle työntekijälle.

## 14 §

## Muita korvauksia ja etuja

**Mom. 1.** Työntekijällä on oikeus saada vapaata työstä:

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

Vapaan antamiseen käytetään ensisijaisesti työajan tasaamisvapaata.

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

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

Kutsuntapäivän korvaus maksetaan vain siltä päivältä, jona kutsunta-toimitus pidetään.

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

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

Työnantaja saa vähentää maksettavan reserviläispalkan työtuntijärjestelmän mukaisten työpäivien osalta.

*Soveltamisohje:*

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

**Mom. 4.** Työntekijällä, joka on valittu Metallityöväen Liitto Ry:n liittotoimikuntaan, liittovaltuustoon tai liittokokoukseen, on oikeus saada vapaata milloin se aiheuttamatta tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yri-

*Oikeus vapaa-*  
*seen*

*Kutsunta*

*Reservin*  
*harjoitukset*

*Metalliliiton*  
*hallintoeli-*  
*mien koko-*  
*ukset*

tyksen toiminnalle käy päinsä.

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

**Mom. 5.** Edellä tässä pykälässä mainitut korvaukset suoritetaan työehtosopimuksen 6 §:n 5 momentin mukaisella työntekijän henkilökohtaisella aikapalkalla.

**Mom. 6.** Joulukuun 1. päivää lähinnä seuraavan palkanmaksun yhteydessä suoritetaan työntekijälle palvelusvuosilisää sen mukaan, kuinka kauan hänen työsuhteensa on tätä edeltävän marraskuun loppuun mennessä yhdenjaksoisesti kestänyt.

Lisä määrätty seuraavasti:

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

jossa

Lkk on edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaan oikeutavien kuukausien lukumäärä

AP on työehtosopimuksen 6 §:n 5 momentin tarkoittama työntekijän henkilökohtainen aikapalkka.

*Soveltamisohje:*

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

*Tarkasteluajankohta*

1. Se, kuuluuko työntekijä lisän soveltamispiiriin ja minkä perusteen mukaisesti mahdollinen lisä hänelle suoritetaan, todetaan vuosittain

30.11. Tällöin todettua perustetta noudatetaan seuraavaan tarkastusajankohtaan asti. Työsuhteen kesto ja yhdenjaksoisuutta laskettaessa noudatetaan vuosilomalain soveltamiskäytäntöä.

*Soveltamisohje:*

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

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

*Työsuhteen päättyessä*

3. Palvelusvuosilisä suoritetaan erillisenä lisänä. Sitä ei oteta huomioon työehtosopimuksen 10 §:n mukaista eikä lomapalkkasopimuksen 2 §:n 1. kohdan mukaista keskituntiansiota laskettaessa.

**Mom. 6.** Ellei paikallisesti palvelusvuosilisän maksamisen ajankohdasta muuta sovita, maksetaan työntekijälle joulukuun 1. päivää lähinnä seuraavan palkanmaksun yhteydessä palvelusvuosilisää sen mukaan, kuinka kauan hänen työsuhteensa on tätä joulukuuta edeltävän marraskuun loppuun mennessä yhtäjaksoisesti kestänyt.

*Maksuajan kohta*

*Soveltamisohje:*

*Paikallisella sopimuksella tarkoitetaan työntekijöitä yleisesti koskevaa palvelusvuosilisän maksutapaa.*

**Mom. 7.** Työntekijälle, joka hyväksyttävästi suorittaa yhdessä sovitun pelti- ja teollisuuseristysalan ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon, maksetaan tutkinnon suorittamista seuraavan palkanmaksu-

*Ammattitutkintopalkkio*

kauden yhteydessä ammattitutkintopalkkio, jonka suuruus on:

Ammattitutkinto	200 €
Erikoisammattitutkinto	300 €

*Pöytäkirjamerkintä:*

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

## VI TYÖTURVALLISUUS

### 15 §

#### Työturvallisuus

*Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet*

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

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

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

*Ilmoitus-  
velvollisuus*

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

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

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

*Vaarallisesta työstä pidättäytyminen*

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

*Henkilönsuojainten hankinta*

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

*Soveltamisohje:*

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

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

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

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

*Työterveys-  
huollon järjes-  
täminen*

**Mom. 5.** Työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveys-  
huolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haitto-  
jen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden,  
työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi käyttäen riit-  
tävästi työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja heidän tarpeelliseksi  
katsomiaan asiantuntijoita. Työterveyshuolto tulee järjestää siten kuin  
työterveyshuoltolaissa säädetään.

**Mom. 6.** Työsuojeluvaltuutetun työstä vapauttamisen osalta noudate-  
taan pelti- ja teollisuuseristysalan yleissopimusta. (Ks. s. 187)

*Suojapuku ja  
turvajalkineet*

**Mom. 7.** Työnantaja antaa työntekijälle suojapuvun ja tämän jälkeen  
annetaan yksi suojapuku vuodessa. Työn sitä edellyttäessä antaa työn-  
antaja työntekijälle myös turvajalkineet. Tämän jälkeen uudet turva-  
jalkineet annetaan niiden kunnan sitä edellyttäessä.

## VII SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

### 16 §

#### Sairausaika, äitiys- ja tilapäinen hoitovapaa

##### A. Sairausajan palkka

##### Mom. 1. Ilmoitus työkyvyttömyydestä

*Sairastumi-  
sesta ilmoitta-  
minen*

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

*Soveltamisohje:*

*Sairastumisesta ilmoitetaan lähimmälle esimiehelle tai työnan-  
tajan nimeämälle muulle henkilölle. Työnantajan tulee saattaa  
ilmoittamista koskevat menettelytavat työntekijöiden tietoon.*

*Ilmoituksen  
laiminlyönti*

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

*Sairausajan  
palkanmaksun  
edellytykset*

##### Mom. 2. Palkanmaksun edellytykset

Sairausajan palkka maksetaan seuraavin edellytyksin:

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

*Soveltamisohje:*

##### 1 Työkyvyttömyyden toteaminen

*Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkäarin tai muulla  
työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella.*

*Taannehtiva lääkärintodistus hyväksytään, mikäli lääkäri on kir-  
joittanut todistukseen hyväksyttävät perusteet taannehtivuudelle.*

*Epidemioiden aikana voi lääkäri antaa työterveyshoitajalle oikeu-  
den kirjoittaa tutkimuksensa perusteella todistuksia enintään kol-  
meksi vuorokaudeksi kerrallaan. Kertautuvan todistuksen antajan  
tulee olla aina sama terveydenhoitaja. Uusiutumistapauksessa  
on kiinnitettävä erityistä huomiota mahdolliseen lääkärinhoidon  
tarpeeseen. Ennen kuin hoitajan antama todistusta voidaan pitää  
selvityksenä työkyvyttömyydestä, hänen tulee todeta yhdessä lää-  
kärin kanssa tilanteen olevan em. tavalla sellainen, että hoitaja voi  
antaa todistuksia työkyvyttömyydestä.*

##### 2 Yrityksen terveystalvelujen käytön ensisijaisuus

*Työntekijän tulee käydä ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkäarin  
vastaanotolla. Muun lääkärin kuin työterveyslääkäarin antama  
todistus työkyvyttömyydestä kelpaa perusteeksi sairausajan palkan  
maksamiselle, mikäli työntekijä esittää työnantajalle hyväksyttä-  
vän syyn muun lääkärin käyttöön.*

##### 3 Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet

*Jos työnantaja ei hyväksy työntekijän esittämää lääkärintodistusta,  
hän voi osoittaa työntekijän nimeämänsä lääkärin tarkastettavaksi.  
Työnantaja maksaa uuden lääkärintodistuksen hankkimisesta joh-  
tuvat kustannukset.*

*Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet selvitetään työehtoso-  
pimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.*

**Mom. 3. Korvausajanjakson pituus***Sairausajan palkanmaksun perusteet*

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

Työsuhte, joka ennen työkyvyttömyyden alkua on jatkunut yhtäjaksoisesti:

*Kalenteriajanjakso*

vähintään 1 kuukauden mutta alle 3 vuotta	28 päivää
3 vuotta mutta alle 5 vuotta	35 päivää
5 vuotta mutta alle 10 vuotta	42 päivää
10 vuotta tai kauemmin	56 päivää

Sairausajan palkka maksetaan kunkin korvattavan työpäivän työtuntijärjestelmän mukaisilta säännöllisiltä työtunneilta.

**Vähintään 6 kuukauden työsuhteet**

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

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

Sairausajan palkka maksetaan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työntekijän työssä ollessa olisi ollut hänen työpäivänsä. Ensimmäinen poissaolopäivä on karenssipäivä.

Sairauden aiheuttaman työkyvyttömyyden jatkuessa sairastumispäivän jälkeen vähintään kuusi (6) arkipäivää maksaa työnantaja palkan myös karenssipäivältä.

*Karenssi ja tapaturma*

Jos työkyvyttömyys johtuu työtapaturmasta, maksetaan sairausajan palkka myös karenssipäivältä.

**Alle 1 kuukauden työsuhte**

Jos sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa ennen kuin työsuhte on jatkunut yhden kuukauden, maksaa työnantaja sai-

rausajan palkkana 50 % työntekijän henkilökohtaisesta aikapalkasta. Sairausajan palkkaa maksetaan enintään niiltä työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä, jotka ovat työkyvyttömyyden alkamispäivän ja sen jälkeisen 9 arkipäivän pituisen ajanjakson sisällä. Sairausajan palkan maksamisen edellytykset samoin kuin karenssipäivä määräytyvät tämän pykälän mukaisesti. Jos työntekijälle sairausvakuutuslain mukaan kuuluva oikeus päivärahaan alkaa aikaisemmin, lyhenee vastaavasti aika, jolta palkkaa on maksettava.

**Sairastuminen kesken työpäivän**

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

*Sairastuminen kesken työpäivän**Soveltamisohje:*

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

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

**Saman sairauden uusiutuminen**

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

*Saman sairauden uusiutuminen alle 30 päivän kuluessa**Soveltamisohje:*

*Korvausajanjakson ei saman sairauden uusiutuessa tarvitse olla yhdenjaksoinen, vaan se voi koostua useasta työkyvyttömyysajanjaksosta.*

*Onko kysymyksessä sama vaiko eri sairaus, ratkaistaan epäselvässä tapauksessa sairausvakuutuslain tulkintoja noudattaen.*

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

#### **Mom. 4. Sairausajan palkan epääminen**

*Tahallisesti aiheutettu sairaus tai tapaturma*

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

*Soveltamisohje:*

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

*Tahallinen väärinkäyttö saattaa lisäksi johtaa työsopimuksen päättämiseen työsopimuslain säännösten perusteella.*

#### **Mom. 5. Sairausajan palkan maksuajankohta**

*Sairausajan palkan maksu*

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

#### **Mom. 6. Sairausajan palkka ja vuosiloma**

*Sairastuminen ennen vuosilomaa*

Jos työntekijä sairastuu ennen vuosilomansa alkamista ja vuosiloma hänen pyynnöstään siirretään myöhemmin pidettäväksi, maksetaan työntekijälle sairausajan palkkaa sairauden ajalta tämän pykälän mukaisesti.

*Vuosiloman aikana*

Jos työntekijä sairastuu vuosilomansa aikana ja yli 7 sairaspäivän jatkuvan vuosiloman osa siirretään myöhemmin pidettäväksi, työntekijälle maksetaan sairausajan palkkaa tämän pykälän mukaisesti loman siirtoajankohdasta eteenpäin.

*Soveltamisohje:*

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

#### **Mom. 7. Sairausajan palkka ja lomautus**

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

*Työkyvyttömyys ennen lomautusilmoitusta*

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

*Lomautusilmoituksen jälkeen*

Lomautusajalta sairausajan palkkaa ei em. poikkeuksin makseta. Jos sairauden aiheuttama työkyvyttömyys alkaa lomautuksen aikana ja jatkuu lomautuksen jo päättyttyä, työnantajan sairausajan palkan maksuvelvollisuus alkaa tämän pykälän mukaisesti siten, että lomautuksen päättymisen jälkeen ensimmäinen työpäivä on alle 6 kuukauden työsuhteissa karenssipäivä, joka on myös sairausajan palkan maksamisajanjakson ensimmäinen päivä.

*Lomautuksen päättyessä*

#### **Mom. 8. Korvaava työ**

Työntekijä ei välttämättä aina ole sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvyttömyyden. Työntekijälle saattaa olla mahdollista osoittaa jotakin muuta kuin hänen vakituista työtään, ns. korvaavaa työtä. Korvaavan työn pitää olla tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan työntekijän normaaleja työtehtäviä vastaavaa työtä tai joskus myös työntekijälle soveltuvaa koulutusta. Työntekijän työkyvyttömyyttä koskevassa lääkärintodistuksessa olisi suotavaa kuvata ne mahdolliset rajoitukset, jotka sairaus tai vamma työn tekemiselle aiheuttavat.

*Työkyvyttömyys ja korvaava työ*

Työnantajan päätöksen osoittaa työntekijälle korvaavaa työtä on perustuttava lääketieteellisesti perusteltuun kannanottoon.

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

Tarkempaa ohjeistusta korvaavasta työstä on liittojen kotisivuilla; [www.teknologiateollisuus.fi](http://www.teknologiateollisuus.fi) ja [www.metalliliitto.fi](http://www.metalliliitto.fi).

### Mom. 9. Täydentävät määräykset

#### 1) Ohjaaminen työehtosopimuksen määräysten oikeaan soveltamiseen

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

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

Sekä työnantaja- että työntekijäpuolen edun mukaista on sairauspoissaolojen saaminen mahdollisimman vähäiseksi. On suositeltavaa, että paikalliset osapuolet yhdessä seuraavat työpaikan sairauspoissaolojen kehitystä ja tarvittaessa etsivät keinoja niiden vähentämiseksi.

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

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

#### 2) Sairauksassa

Työntekijälle, joka on työnantajan tukeman sairauskassan jäsen, työn-

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

### 3) Työpaikkakassa

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

### Äitiysvapaa

#### Mom. 10. Äitiysvapaan palkka

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

#### *Soveltamisohje:*

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

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

*Äitiysvapaan palkka*

*Adoptio*

**Lapsen sairastuminen****Mom. 11. Sairaalan lapsen hoito**

*Alle 10-vuotiaan lapsen hoito*

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

**a) Selvitys lapsen sairastumisesta**

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

**b) Poissaoloon oikeutetut henkilöt**

Poissaoloon oikeutettuja ovat vakituisesti lapsen kanssa samassa taloudessa asuvat

- lapsen biologiset vanhemmat
- lapsen ottovanhemmat tai
- muut lapsen huoltajat.

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

**c) Poissaolo-oikeutta käyttävä henkilö**

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

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

**d) Poissaolon tarkoitus ja kesto**

Työntekijän poissaolon on oltava välttämätöntä äkillisesti sairastuneen

lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi. Työnantajalla on oikeus saada selvitys lapsen hoitopaikan sekä samassa taloudessa asuvien perheenjäsenten hoitomahdollisuudesta ja sopivuudesta tehtävään.

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

*Pöytäkirjamerkintä:*

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

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

**e) Huoltajan ansiotyöedellytys**

Työntekijän oikeus korvaukseen poissaolon ajalta on riippuvainen muun ohella myös siitä, että samassa taloudessa vakituisesti asuvat lapsen molemmat huoltajat ovat ansiotyössä.

Edellä sanottu ei koske tilannetta, jossa toinen lapsen huoltajista on estynyt osallistumasta lapsen hoitoon ase- tai siviilipalvelusvelvoitteiden vuoksi.

**f) Molemmat huoltajat vuorotyössä**

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

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

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

*Sama työnantaja ja vuorotyö*

*Lapsen sama sairaus*

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

*Lapsi sairastuu kesken työpäivän*

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

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

*Vaikeasti sairaan tai vammaisen lapsen hoito*

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

### Vähennykset

#### Mom. 12. Vähennykset sairausajan tai äitiysvapaan palkasta

*Lain perusteella maksettavien korvausten vähentäminen*

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

#### *Soveltamisohje:*

*Tässä kappaleessa mainitulla sopimuksella tarkoitetaan työnantajan ja työntekijän väliseen työsuhteeseen liittyvää tai muutoin heidän välillään tehtyä sopimusta, muttei sen sijaan työntekijän ja jonkun kolmannen henkilön välistä sopimusta. Päivärahaan verrattavilla korvauksilla tarkoitetaan muita päivärahan kaltaisia*

*ansionmenetyksen johdosta maksettavia etuuksia, kuten esim. työ- ja tapaturmaeläke.*

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

*Korvaus työnantajalle*

#### *Soveltamisohje:*

*Jos työntekijä on sairaana päivän, jolloin lyhennetyt työviikon takia ei työskennellä, työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta em. päivä- tai äitiysrahaan kyseiseltä päivältä.*

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

*Itseaiheutettu päivärahan alentuminen*

### 17 §

#### Lääkärintarkastukset

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

*Lakisäätöinen lääkärintarkastus*

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

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

*Ansionmenetyksen korvaus*

*Maksettavat korvaukset*

Työnantaja maksaa myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista sekä tämän työehtosopimuksen 11 §:n mukaisen päivärahan silloin, kun työntekijä lähetetään edellä mainituissa säännöksissä tarkoitettuihin tarkastuksiin tai tutkimuksiin taikka määrätään näiden perusteella jälkitarkastukseen.

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

*Muut kuin lakisäteiset lääkärintarkastukset*

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

**a) Perusedellytykset**

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

*Välitön tarve lääkärintarkastukselle*

1 Kysymyksessä on oltava sairastumis- tai tapaturmatapaus, jossa on välttämätöntä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen. Työntekijän on esitettävä lääkärintarkastuksesta työnantajan hyväksymä selvitys (esim. lääkärintodistus tai lääkäripalkkiokuitti) sekä työnantajan pyytäessä selvitys siitä, kuinka kauan lääkärintarkastus odotus- ja kohtuullisine matka-aikoinen kesti.

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

*Ilmoitusvelvollisuus lääkäriin menosta*

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

4. Lääkärintarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menetystä välttämättä.

5. Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvausta ansionmenetyksestä lääkärintarkastusta koskevien sopimusmääräysten nojalla suoriteta. Korvausta ei suoriteta myöskään sairausajan palkkamääräysten edellyttämänä karenssipäivänä suoritettua lääkärintarkastuksen ajalta.

6. Jos sairaus on johtunut omasta törkeästä tuottamuksesta tai tahallisuudesta, ei ansion menetystä korvata.

**b) Erityisedellytykset**

Ansion menetys korvataan:

## 1. Uusi tai uusiutuva sairaus

Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.

Lääkäriin tutkimustoimenpiteestä johtuneen, enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta.

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

## 2. Aikaisemmin todettu sairaus

Kroonisen sairauden edellyttämän lääkärintarkastuksen ajalta edellyttäen, että kysymyksessä on ao. erikoislääkäriin suoritettu tarkastus hoidon määrittelemiseksi.

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

Hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen ao. erikoisalalan lääkärin tarkastuksen ajalta, jossa annetaan määräys apuvälineen esim. silmälasien hankkimiseksi.

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

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

*Lääkärintarkastuksen, sairausajan ja karenssipäivän yhtäaikaisuus*

## 3. Laboratorio- ja röntgentutkimukset

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

## 4. Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen sekä synnytystä edeltävien lääketieteellisten tutkimusten (työsopimuslaki 4 luku 8 § 2 momentti) ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella. Edellytyksenä on, että tarkastus tai tutkimus on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttäen.

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

*Äkillinen ham-  
massairaus*

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

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

*Korvauspe-  
ruste*

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

Ansion menetyksen korvauksesta toimitettava vähennys tehdään samalla tavoin kuin asiasta on sairausajan palkan osalta työehtosopimuksen 16 §:n 12 momentissa sovittu.

## 18 §

**Vakuutukset**

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

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

## 19 §

**Vuosiloma**

**Mom. 1.** Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain mukaan.

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus lasketaan keskusjärjestöjen välillä 10.9.1990 allekirjoitetun ja 9.3.1992 muutetun lomapalkkasopimuksen mukaan.

*Vuosiloma-  
palkkasopimus*

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

*Vuosilomapal-  
kan jaksotta-  
minen*

*Soveltamisohje:*

*Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työntekijöitä yleisesti koskevaa vuosilomapalkan maksutapaa.*

**Mom. 2.** Työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan.

*Lomaraha*

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

*Lomarahan  
maksamisen  
ajankohda*

Lomaraha maksetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijän palkka ensimmäiseltä vuosiloman jälkeiseltä työpäivältä maksetaan, tai olisi maksettu, ellei työntekijä olisi estynyt palaamasta työhön.

*Soveltamisohje:*

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

*Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työntekijöitä yleisesti koskevaa lomarahahan maksutapaa.*

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

*Työsuhteen päättyessä*

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

*Soveltamisohje:*

*Määräaikaisen työsuhteen päätyminen ei ole työntekijästä itsestään johtuva syy.*

*Eläkkeelle siirryttäessä*

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

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

## VIII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

### 20 §

#### Ammattiyhdistysmaksut

Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, Metallityöväen Liitto ry:n jäsenmaksut ja tilittää ne palkanmaksukausittain kyseisen liiton nimeämälle pankkitilille. Pidättäminen suoritetaan siten kuin keskusjärjestöjen 13.1.1969 allekirjoittamassa sopimuspöytäkirjassa on erikseen sovittu. Työntekijälle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

### 21 §

#### Ilmoitustaulujen käyttö

Työnantaja on velvollinen luovuttamaan työntekijöiden käyttöön ilmoitustaulun sijoitettuna paikallisesti sovittavaan paikkaan ja käytettäväksi työntekijöiden joko työpaikkakohtaisia taikka liiton ja paikallisen ammattiosaston ilmoituksia varten.

### 22 §

#### Luottamusmiehet

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

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

### 23 §

#### Kokoontuminen työpaikoilla

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

*Kokouksen järjestäjä*

*Kokousasiat*

- Sopiminen* 1. Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa tämän sopimuksen tarkoittamassa paikassa on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen aiottua kokousta.
- Kokouspaikka* 2. Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä, työnantajan hallinnassa oleva, tarkoitukseen soveltuva paikka. Ellei tällaista ole, on kysymyksestä tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi. Kokouspaikkaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä mm. siihen, että työturvallisuudesta, työhygieniasta ja paloturvallisuudesta annettuja määräyksiä voidaan noudattaa ja että kokous ei häiritse liike- tai tuotantotoimintaa.
- Järjestäjän vastuu* 3. Pidettävän kokouksen menosta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjät. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.
- Ulkopuoliset osantajat* 4. Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia. Aikaisemmin kokousten pitoon liittyviä työpaikkakohtaisia sopimuksia voidaan muuttaa vain yhteisesti sopimalla.

*Soveltamisohje:*

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

*laista ilmoitusta ei työnantaja ole velvollinen sallimaan edustajan osanottoa kokoukseen.*

**24 §****Koulutustoiminta**

Koulutustoiminnassa noudatetaan TT-SAK yleissopimus, pelti- ja teollisuuseristysala -sopimuksen 5 luvun määräyksiä. Sopimus on tämän työehtosopimuksen liitteenä.

Niissä tapauksissa, joissa työnantajan mainitun pöytäkirjan mukaan tulee korvata ansion menetys, maksetaan korvaus työehtosopimuksen 6 §:ssä mainitun henkilökohtaisen aikapalkan mukaan.

**25 §****Lakkorajoitusmääräys**

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

**26 §****Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen****Mom. 1. Neuvotteluvollisuus**

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

*Pöytäkirjamerkintä:*

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

Työpaikalla tulee todeta työehtosopimuksen mukaisen neuvottelujärjestyksen eri tasoilla toimivien henkilöiden, erityisesti luottamusmies-

ten ja esimiesten vastuualue ja valtuudet työsuhteasioissa.

### **Painostuskielto**

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

### **Mom. 2. Paikallinen neuvottelujärjestys erimielisyyssasioissa**

*Paikallinen neuvottelujärjestys*

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

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

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

*Neuvottelujen aloittaminen*

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

### **Mom. 3. Alistaminen liitoille**

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

*Muistion laadinta*

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

### **Asian palauttaminen**

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

*Pöytäkirjamerkintä:*

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

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

*Liittojen sovintoesitys*

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

*Sitovuus*

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

*Työtuomioistuin*

### **27 §**

### **Ulkopuolisen työvoiman käyttö**

#### **Mom.1. Alihankinta**

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

*Sovellettava työehtosopimus*

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

*Työvoiman vähentäminen*

**Mom. 2. Vuokratyövoiman käyttö**

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

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

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

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

**Mom. 3. Tiedottaminen henkilöstön edustajille**

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

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

**28 §****Paikallinen sopiminen**

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

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

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

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

**Paikallisen sopimisen neuvottelujärjestys**

Mahdollisuus paikalliseen sopimiseen ilmenee kustakin työehtosopimusmääräyksestä (ks. myös työehtosopimuksen liite s. 237).

Paikallisen sopimisen osapuolina ovat, ellei asianomaisesta työehtosopimusmääräyksestä muuta johdu, *Osapuolet*

- työntekijä ja esimies,
- luottamusmies ja työnantaja,
- pääluottamusmies ja työnantaja.

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

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

## Työehtosopimus

---

<i>Sitovuus</i>	Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan.
<i>Sopimuksen muoto</i>	Sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää.
<i>Sopimuksen kesto</i>	Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.  Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

## **IX TEOLLISUUSERISTYSTÄ KOSKEVA URAKKAHINNOITTELU**

### **29 §**

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

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

### **30 §**

1. Hinnat käsittävät asennuksen käyttäen metallilevyjä, joiden paksuus on 0,4 -1,0 mm ja jotka työstetään ja liitetään yhteen niittaamalla tai ruuveja käyttäen.
2. Haponkestävää tai ruostumatonta levyä käytettäessä korotetaan peltityön urakkahintoja 20 %.
3. Hinnat edellyttävät, että työnantaja asettaa käytettäväksi 12 §:n 2 mom. mukaiset tarvittavat raskaat työkonet.
4. Sopimuksessa olevat urakkahinnat perustuvat työmenetelmiin, joissa käytetään käsikäyttöisiä työkaluja.
5. Jos eristuspeltisepällä ei ole käytettävissä työehtosopimuksen 12 §:n 2 momentissa mainittua peltileikkuria (kaarisakset 1 m), korotetaan työehtosopimuksessa olevia urakkahintoja peltityön osalta 6 %. Jos sen sijaan käytettävissä on sähkökäyttöinen käsi-leikkuri, korotus on 3 %.
6. Työpöytien ja penkkien teko ei sisälly tässä sopimuskohdassa mainittuihin urakkahintoihin.

7. Ns. susitöiden osalta maksetaan niissä tapauksissa, joissa työn hylkääminen ei johdu työntekijästä, työstä sovittu urakkahinta.

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

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

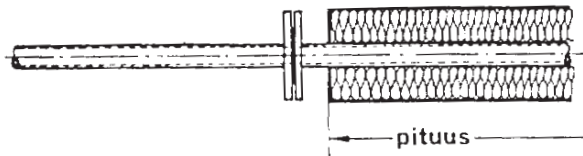
Urakkahinta sisältää palautettavien tarvikkeiden ja ylimääräisten osien kokoamisen yhteen paikkaan.

### 31 §

#### Urakan mittaamisperusteet

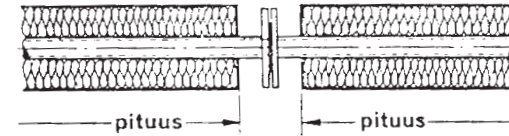
- A. Neliöpinnat valmiin eristystyön päältä.  
B. Putket keskiviivaa myöten seuraavasti:

#### B 1.



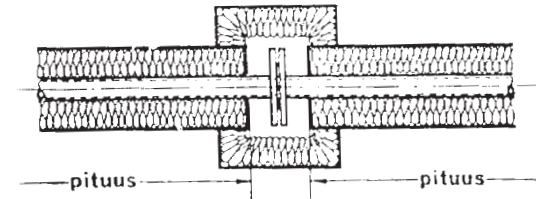
Eristetyn osan pituus, 1 pääte

#### B 2.



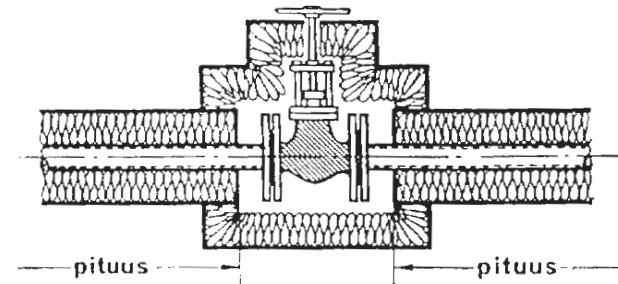
Eristettyjen osien pituudet, 2 päätettä

#### B 3.



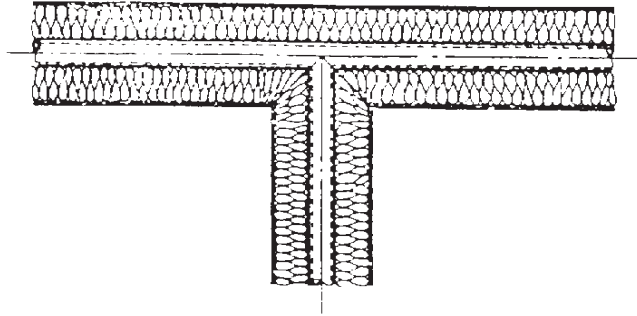
Eristettyjen osien pituudet, 2 päätä, 1 laippakotelo

#### B 4.



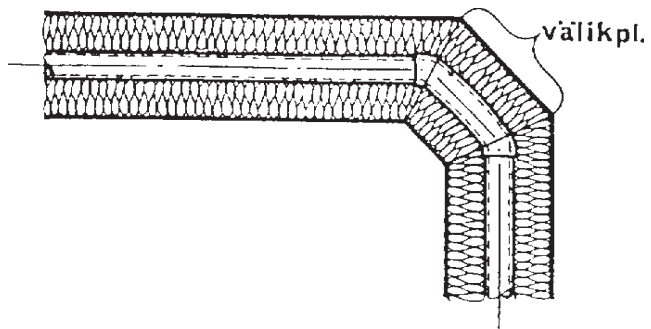
Eristettyjen osien pituudet, 2 päätä, 1 venttiilikotelo

**B 5. Putkenkulma**



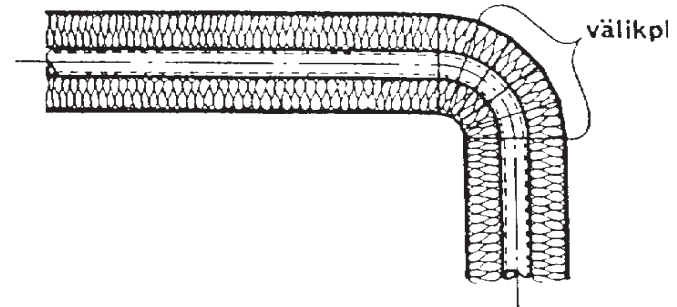
1 putkenkulma, pituus keskiviivaa myöten

**B 6. Putkenkulma**



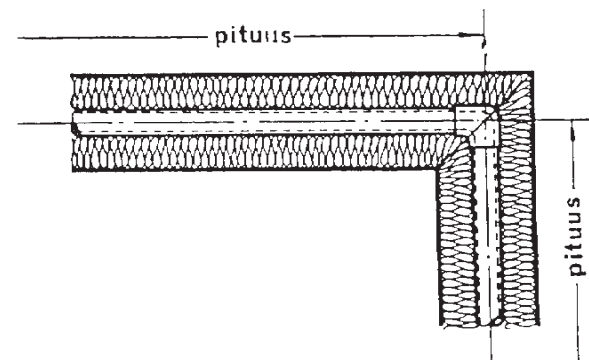
1 putkenkulma, 1 välikkappale, pituus keskiviivaa myöten

**B 7. Putkenkulma**



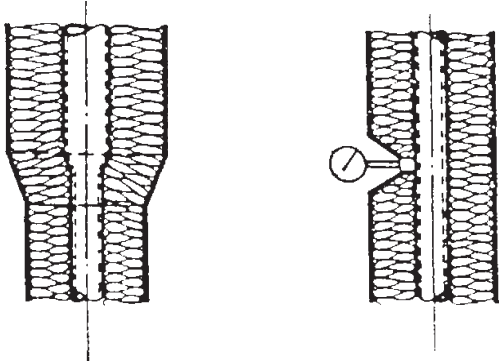
1 putkenkulma, 4 välikkappaletta, pituus keskiviivaa myöten

**B 8. T-kappale**



1 T-kappale, pituus keskiviivaa myöten

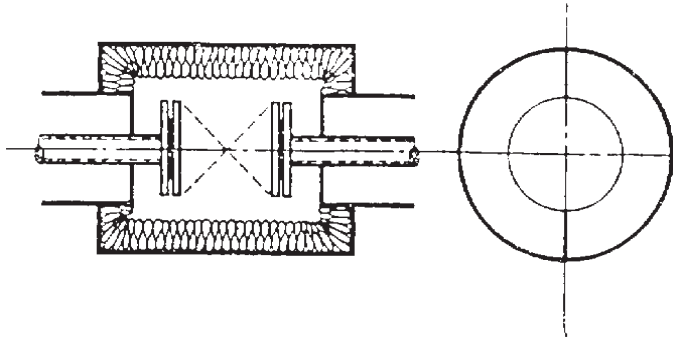
B 9.



1 kartio

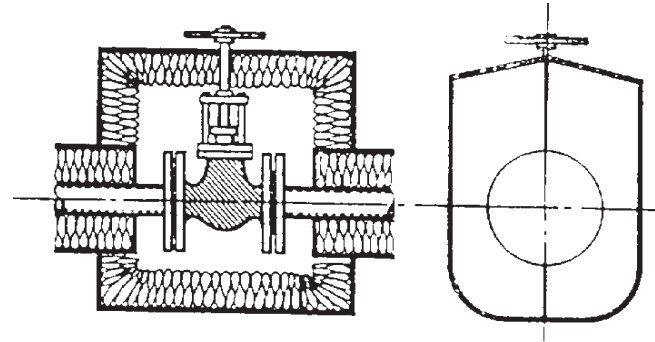
1,5 x taulukko C 1

B 10. Avattavat kotelot



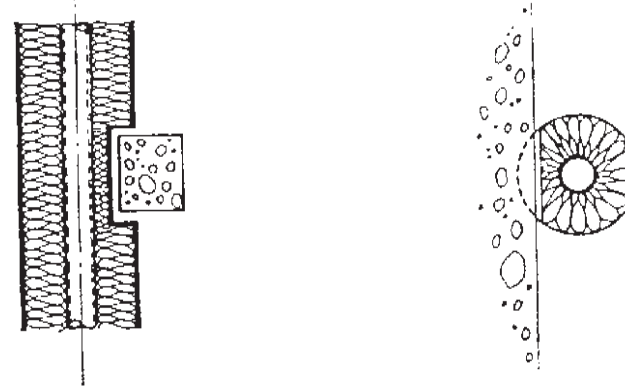
1 kotelo B 10

B 11.



1 kotelo B 11

B 14.



1 ohitus B 14

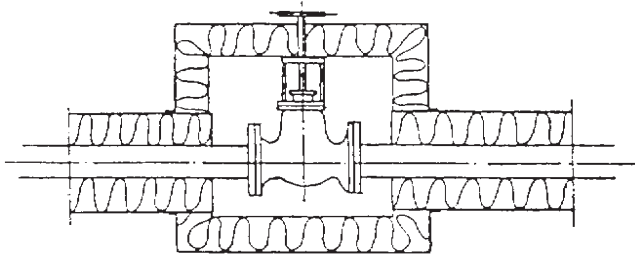
Maksuperusteena käytettävä eristyksen ulkohalkaisija lasketaan seuraavasti:

Putken ulkohalkaisija + 2 x määrätty eristysvahvuus + 5 mm.

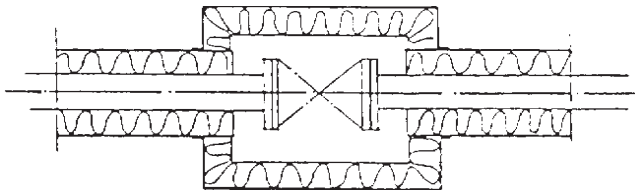
Kotelon halkaisija ( ) lasketaan jakamalla kotelon kehä (ympärysmitta) piillä.

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

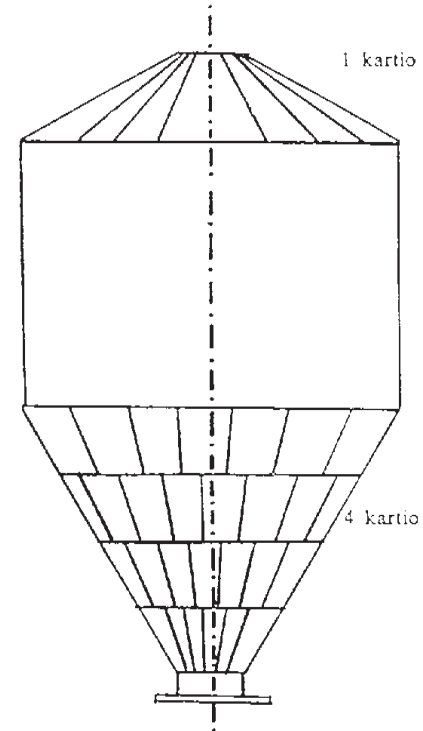
### B 15. Venttiilikotelo



### B 15. Laippakotelo



### C 1. Kartiot laitteissa



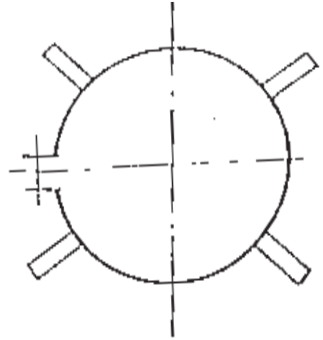
Neliöhinnat otetaan taulukosta sileäpelti I

Pyöreä pinta

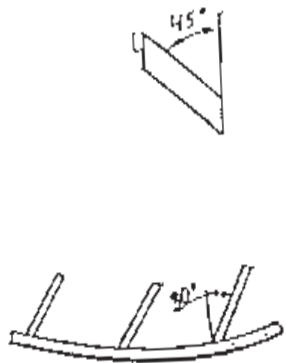
Vaippa

Pinta-alaporrastuksessa otetaan huomioon koko laitteen vaippapinta.

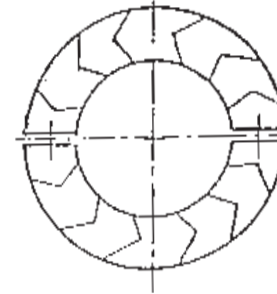
**Kuva 1**



**Kuva 2**



**Kuva 3**



**Kuva 4**



**32 §****Urakkahinnoittelu käyttäen 12 §:n 2 mom. työkoneita**

Teollisuuseristystyössä käytetään tässä pykälässä olevia yksikköhintoja sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.10.2011 tai lähinnä sen jälkeen.

Käytettäessä tässä pykälässä olevia yksikköhintoja LVI-eristystyössä kerrotaan ne kertoimella 0,8274.

1.11.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta voimaan tulevia yksikköhintoja korotetaan 1,9 %.

**Ryhmä A Neliöpinnat**

Sileä pelti I Villoitustyö snt/m2

Pyöreä Peltityö

pinta	snt/m2	mineraalivillalevy			mineraalivillamatto		
Vaippa		30-59	60-89	90-140	30-59	60-89	90-120
alle 10 m <sup>2</sup>	1465	290	308	317	434	463	476
alle 30 m <sup>2</sup>	972	234	244	250	353	367	375
alle 50 m <sup>2</sup>	758	186	197	204	281	294	303
alle 100 m <sup>2</sup>	677	128	145	166	209	217	250
alle 150 m <sup>2</sup>	629	124	131	143	185	197	214
yli 150 m <sup>2</sup>	571	110	116	121	163	174	180
tasaseinä	476	110	116	118	163	174	180

Kanavapinta	30-59	60-89	90-120	30-59	60-89	90-120
-------------	-------	-------	--------	-------	-------	--------

Näkyvät reunit sikattu, muut kantattu	785	229	239	250	280	292	306
Liukusauma (Brynzell)	879	229	239	250	280	292	306
Villoitus jäykistetylle pinnalle	-	404	424	445	404	424	445

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

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

Päätyjen ja kartioiden villoitustyöhinnat niiden oman pinta-alan mukaan.

Jos kanavapinta jäykistetään riistiinkantauksella, korotetaan neliöhintoja 5 %.

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

**Muotolevyt II**

Pyöreä pinta	Villoitustyö snt/m2 Peltityö snt/m2	mineraalivillalevy			mineraalivillamatto		
		30-59	60-89	90-140	30-59	60-89	90-120
Vaippa		30-59	60-89	90-140	30-59	60-89	90-120
Kanavapinta, pellin pituus <1500	735	221	230	240	269	281	295
Kanavapinta, pellin pituus 1500 tai yli	638	171	181	187	280	292	306
Kattilapinta	475	171	181	187	280	292	306
Villoitus jäykistetylle pinnalle	-	404	424	445	404	424	445

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

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

**Pystysäiliöt**

alle 30 m <sup>2</sup>	695	234	244	250	353	367	375
alle 50 m <sup>2</sup>	545	186	197	204	281	294	303
alle 150 m <sup>2</sup>	445	124	131	143	185	197	214
alle 600 m <sup>2</sup>	350	102	111	114	156	164	170
yli 600 m <sup>2</sup>	322	102	111	114	156	164	170

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

**Katot**

Kaksinkertaisin saumoin

Katon pinta-ala	Peltityö	Villoitustyö snt/m <sup>2</sup>		
	snt/m <sup>2</sup>	mineraalivillalevy	30-59	60-89
alle 10 m <sup>2</sup>	3525	389	411	429
alle 30 m <sup>2</sup>	2588	282	300	310
alle 50 m <sup>2</sup>	1796	229	239	254
alle 100 m <sup>2</sup>	1233	206	217	231
alle 150 m <sup>2</sup>	993	187	200	204
alle 300 m <sup>2</sup>	788	162	168	170
yli 300 m <sup>2</sup>	660	133	138	142

**Esivalmistetun katon asennus profiilisaumoin**

Katon pinta-ala	Peltityö	Villoitustyöt snt/m <sup>2</sup>		
	snt/m <sup>2</sup>	mineraalivillalevy	30-59	60-89
alle 10 m <sup>2</sup>	1626	428	453	472
alle 30 m <sup>2</sup>	1068	308	331	343
alle 50 m <sup>2</sup>	835	253	263	278
alle 100 m <sup>2</sup>	740	227	239	255
yli 100 m <sup>2</sup>	692	207	218	223

Katon kiinnitys reunalistaan ja profiilipäiden tulppaus kuuluu hintaan.

Jos jäykistepalkit katon päällä

- villoitustyöhinta + 20 %, kun katon pinta-ala alle 100 m<sup>2</sup>
- villoitustyöhinta + 10 %, kun katon pinta-ala 100 m<sup>2</sup> tai yli
- hinnat sisältävät tavaran nostot maan tasalta asennuskohteeseen
- asennuskohteen ollessa yli 10 metrin korkeudella, korotetaan hintoja 5 %.

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

Vaippa	Peltityö	Villoitustyöt snt/m <sup>2</sup>		
	snt/m <sup>2</sup>	mineraalivillalevy tai mineraalivillamatto	30-59	60-89
alle 10 m <sup>2</sup>	1383	471	496	518
alle 30 m <sup>2</sup>	906	340	365	378
alle 50 m <sup>2</sup>	713	275	290	306
alle 100 m <sup>2</sup>	629	251	262	278
alle 150 m <sup>2</sup>	587	227	240	249
yli 150 m <sup>2</sup>	515	197	203	207

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

**B 1.****Ryhmä B. Suorat putket**

Putken Ns/ulko Ø	Levytyö snt/m Eristysvahvuus mm							
	20	30	40	50	60	70	80	90
15/17	265	265	265	265	276	281	283	285
20/27	265	265	265	265	278	282	285	293
25/32	265	265	265	276	280	282	285	298
30/38	265	265	265	278	281	283	287	302
40/48	265	265	265	278	282	285	294	312
50/60	265	265	278	281	284	287	299	326
65/76	265	276	280	283	285	301	321	340
80/89	275	278	282	285	294	315	333	351
100/114	280	282	285	300	319	338	355	379
125/140	284	287	305	326	344	364	387	407
150/169	294	315	333	351	372	395	415	432
175/194	319	338	355	379	402	419	436	460
200/219	343	364	384	406	422	442	466	485
225/241	365	387	407	426	444	467	487	510
250/273	401	419	434	459	480	501	526	550
300/323	445	469	488	512	537	561	586	612
350/368	495	520	545	568	596	621	650	678
400/419	556	583	605	634	664	691	721	755
450/470	621	650	679	710	742	774	807	840
500/521	694	726	759	792	825	857	894	926
600/612	844	877	910	948	981	1018	1054	1092
700/714	1021	1058	1095	1133	1169	1209	1246	1287
800/816	1213	1252	1291	1331	1372	1412	1453	1496
900/914	1409	1450	1493	1533	1578	1620	1665	1708
1000/1016	1625	1668	1713	1757	1803	1850	1894	1942
1100/1114	1846	1890	1938	1986	2033	2081	2131	2178
1200/1216	2086	2136	2184	2234	2285	2334	2387	2439

Kun putken ulko Ø on yli 1216 mm, levytyön neliöhinta on 5,90 €/m<sup>2</sup>.

										100	120	140	160	180	200	220	240	260	280
302	341	383	421	462	507	553	603	662	719										
312	350	393	430	473	515	566	616	675	737										
317	354	399	434	479	524	571	625	681	744										
322	361	404	441	484	532	582	633	690	753										
333	372	415	453	496	543	593	646	705	770										
344	387	424	467	509	558	609	666	724	790										
360	403	438	482	528	577	630	687	751	816										
372	415	454	497	545	595	647	708	772	838										
402	436	481	527	574	627	685	748	814	880										
424	467	509	558	609	666	724	790	856	925										
454	497	545	595	647	708	768	838	906	978										
481	527	574	627	685	748	814	880	951	1021										
508	556	605	664	721	788	853	924	995	1066										
535	584	636	694	759	825	894	963	1034	1108										
572	626	683	746	811	879	949	1020	1093	1168										
638	697	764	828	896	966	1037	1111	1187	1266										
705	770	835	904	976	1047	1119	1197	1274	1356										
788	853	924	995	1066	1141	1219	1296	1378	1461										
874	946	1015	1087	1163	1240	1319	1400	1484	1570										
963	1034	1108	1184	1262	1341	1423	1507	1593	1679										
1129	1204	1283	1364	1447	1530	1617	1705	1796	1887										
1327	1409	1493	1578	1665	1754	1846	1938	2033	2131										
1538	1625	1713	1803	1894	1992	2086	2184	2285	2387										
1754	1846	1938	2033	2131	2229	2330	2433	2540	2644										
1992	2086	2184	2285	2387	2491	2596	2705	2814	2926										
2229	2330	2433	2540	2644	2755	2864	2977	3095	3209										
2491	2596	2705	2814	2926	3042	3157	3275	3395	3516										

**B 2.****Ryhmä B. Suorat putket****Villoitus matolla****Kuutiopaino 135 kg/m<sup>3</sup> saakka**

Eristeen paksuus mm

Putken

Ns/ulko Ø

1 x mineraalikuitumatto

mm

	20	30	40	50	60	80	100	120
100/114	289	289	289	289	303	303	343	384
125/140	289	289	289	289	303	312	369	414
150/169	289	289	289	289	303	343	401	444
175/194	289	289	289	290	327	367	429	473
200/219	289	289	295	316	352	393	459	501
225/241	289	298	318	338	375	417	483	530
250/273	309	330	350	369	407	450	520	564
300/323	359	378	401	419	461	502	575	621
350/368	406	424	444	466	508	553	628	674
400/419	456	476	497	515	563	610	685	733
450/470	508	530	551	569	618	666	745	792
500/521	561	583	603	625	675	720	802	849
600/612	654	675	695	717	774	820	907	954
700/714	760	779	802	824	885	930	1026	1071
800/816	865	886	908	929	997	1042	1141	1191
900/914	967	987	1012	1033	1107	1152	1256	1307
1000/1016	1077	1098	1117	1141	1220	1266	1375	1423

Jos putken ulko Ø on yli 1016 mm, käytetään ryhmä A:n neliöpinnat-taulukon alle 50 m<sup>2</sup> hintoja.

Eristetystä putkenkulmasta maksetaan lisämaksua 1,5 putkimetrin hinta laskettuna ko. putkikoon mukaan.

Mikäli villoitus suoritetaan määrämittaan leikatulla verkkomatolla, asennushintoja alennetaan 20 prosentilla.

Jos eristekerroksia on enemmän kuin yksi, maksetaan seuraavilta kerroksilta snt/m<sup>2</sup>.

Eristyspaksuus mm

20-59	60-99	100-120
355	372	392

**B 4.****Ryhmä B. Suorat putket****Metallista tai mineraalivillasta  
Eristys-**

Vanteen sisä Ø mm	Metallista tai mineraalivillasta Eristys-						
	30	40	50	60	70	80	90
102	69	69	69	69	69	69	69
108	69	69	69	69	69	69	69
114	69	69	69	69	69	69	69
127	69	69	69	69	69	69	69
133	69	69	69	69	69	69	69
140	69	69	69	69	69	69	69
144	69	69	69	69	69	69	69
159	69	69	69	69	69	70	74
169	69	69	69	69	69	72	78
194	69	69	69	69	74	78	81
219	69	69	69	77	79	82	86
241	69	70	74	79	82	87	94
273	69	78	78	83	87	96	102
324	82	87	94	98	106	110	113
356	93	96	101	108	111	115	118
368	96	101	106	111	115	118	122
406	106	111	111	118	122	127	130
419	108	115	115	121	127	129	136
470	118	123	128	133	136	139	145
508	127	129	135	138	145	148	154
521	129	133	138	142	147	154	156
612	150	155	157	163	166	174	178
714	174	179	182	186	189	195	197
815	195	197	201	209	211	215	221

**valmistetun tukirenkaan asennus, snt/kpl  
paksuus mm**

Vanteen sisä Ø mm	valmistetun tukirenkaan asennus, snt/kpl paksuus mm							
	100	120	140	160	180	200	220	240
69	77	78	84	101	113	121	129	102
69	77	82	87	106	115	122	130	108
69	78	86	96	108	115	123	133	114
69	81	87	100	110	118	127	135	127
69	81	93	101	111	118	128	136	133
70	82	94	102	113	121	129	138	140
74	84	96	108	115	121	130	138	149
79	86	100	110	115	123	133	142	159
81	87	101	111	118	128	135	145	169
86	96	108	115	123	133	139	150	194
93	101	113	121	129	136	147	156	219
101	110	115	127	135	143	154	160	241
108	115	123	130	139	150	157	166	273
118	127	135	142	154	160	170	181	324
123	133	139	147	156	165	177	182	356
128	135	145	154	162	174	181	188	368
135	142	150	157	170	181	187	195	406
138	147	156	163	177	183	189	200	419
148	157	165	178	186	193	202	210	470
156	165	177	183	193	200	210	215	508
160	170	180	187	196	203	214	221	521
182	188	197	204	215	226	233	242	612
202	201	221	226	237	246	267	263	714
229	234	242	251	261	267	278	287	815

Jos vanne kiinnitetään pulttiliitoksella, korotetaan taulukon hintoja 50 %.

**B 5.****Villoitus mineraalivillakourulla (snt/m)****Eristyspaksuus mm**NS/ulko Ø  
mm

	20	30	40	50	60	80	100	120	140
15/17	96	96	96	96	96	96	96	105	121
20/27	96	96	96	96	96	96	98	118	137
25/32	96	96	96	96	96	96	102	125	145
30/38	96	96	96	96	96	99	111	133	158
40/48	96	96	96	96	96	108	119	142	166
50/60	96	96	96	96	100	116	129	152	175
65/76	96	96	96	105	111	125	138	162	183
80/89	96	96	106	112	118	133	148	169	188
100/114	96	108	118	122	130	143	161	181	200
125/140	108	118	128	132	142	155	171	189	211
150/169	119	128	136	144	154	166	184	202	226
175/194	128	136	145	154	162	178	195	215	239
200/219	135	143	154	161	170	186	206	230	255
250/273	154	162	170	181	189	211	234	261	289
300/323	171	182	191	204	215	238	264	290	322
350/368	193	203	214	227	239	265	292	318	353
400/419	216	230	242	256	268	295	323	351	389
500/521	272	287	301	317	333	360	387	419	466
600/612	326	343	359	375	390	419	446	482	537
700/714	388	407	424	441	459	488	520	559	621
800/816	454	475	493	510	531	563	595	636	712
900/914	518	545	562	584	602	637	670	715	802
1000/1016	593	617	637	663	679	718	752	802	900

Hinnat ovat hintoja eristekerrosta kohti.

Kaksi- tai useampilävisteisestä kannakkeesta maksetaan lisähinta seuraavasti:

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

Valmiista kulmakourusta ei makseta erillistä kulman hintaa.

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

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

**B1; B2; B4 ja B5**

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

## C 1.

## Ryhmä C. Muotokappaleet

## Putkikulmat, T ja Y kappaleet,

Ø mm	300	400	500	600	700	800	900	1000	1100
0	360	471	577	720	877	1041	1217	1430	1660
10	370	481	592	738	894	1059	1237	1452	1682
20	382	493	604	752	908	1077	1258	1475	1708
30	393	502	618	768	925	1093	1279	1497	1731
40	404	512	633	783	941	1110	1298	1520	1756
50	416	526	647	799	958	1128	1320	1542	1782
60	427	536	664	814	976	1145	1342	1568	1806
70	436	547	678	829	990	1163	1365	1591	1830
80	447	556	691	846	1009	1182	1386	1612	1857
90	461	566	708	860	1026	1198	1409	1636	1880

## C 2.

## Ryhmä C. Muotokappaleet

## Putkikulman välikappaleet snt/kpl

Ø mm	300	400	500	600	700	800	900	1000	1100
0	143	178	203	261	305	352	397	442	487
10	147	180	209	264	310	356	402	446	494
20	150	182	215	268	316	362	407	453	497
30	154	184	221	275	319	366	411	456	501
40	156	187	227	280	326	370	416	462	507
50	160	189	232	284	330	375	420	467	511
60	163	193	237	287	334	379	426	470	514
70	166	196	244	292	339	384	429	475	521
80	170	198	249	297	344	388	433	480	527
90	174	201	255	301	349	393	438	483	531

## kartiot ja ohitusputkessa kuva B 14

1200	1300	1400	1500	1600	1700	1800	1900	Ø mm
1907	2167	2444	2738	3047	3372	3713	4068	0
1930	2195	2474	2768	3078	3405	3747	4104	10
1957	2222	2501	2796	3111	3439	3783	4142	20
1983	2249	2530	2829	3144	3472	3817	4178	30
2010	2276	2560	2860	3174	3506	3852	4215	40
2035	2304	2590	2890	3207	3539	3889	4252	50
2062	2332	2618	2921	3241	3575	3924	4290	60
2088	2359	2648	2951	3273	3608	3959	4326	70
2115	2388	2679	2984	3306	3642	3997	4364	80
2141	2418	2707	3016	3338	3678	4031	4403	90

1200	1300	1400	1500	1600	1700	1800	1900	Ø mm
536	582	626	672	717	765	808	854	0
540	586	630	678	721	769	814	857	10
546	590	635	688	726	772	817	860	20
549	595	641	686	732	777	821	865	30
553	599	645	690	737	780	827	868	40
559	604	648	694	742	785	831	871	50
562	609	653	698	746	790	835	876	60
566	613	660	705	750	795	842	878	70
571	616	665	710	754	800	846	881	80
577	621	668	714	759	803	850	885	90

**C 3.**  
**Ryhmä C. Muotokappaleet**

## Avattavat kotelot eristykseen,

Ø mm	300	400	500	600	700	800	900	1000	1100
0	1908	2211	2516	2819	3124	3426	3732	4034	4341
10	1937	2242	2547	2849	3155	3458	3763	4066	4370
20	1966	2272	2575	2883	3183	3489	3792	4097	4401
30	1998	2302	2606	2912	3213	3519	3822	4128	4431
40	2030	2333	2637	2940	3246	3549	3853	4157	4461
50	2060	2362	2670	2971	3277	3580	3884	4187	4492
60	2089	2394	2699	3001	3305	3610	3914	4219	4521
70	2119	2425	2728	3034	3336	3641	3944	4248	4554
80	2149	2455	2759	3062	3368	3670	3975	4278	4584
90	2180	2484	2789	3094	3398	3701	4005	4309	4614

**C 4.**  
**Ryhmä C. Muotokappaleet**

## Avattavat kotelot eristykseen,

Ø mm	300	400	500	600	700	800	900	1000	1100
0	1526	1830	2134	2439	2742	3048	3350	3654	3958
10	1555	1861	2165	2469	2772	3076	3382	3685	3988
20	1588	1890	2195	2499	2803	3107	3410	3716	4019
30	1618	1921	2224	2530	2834	3139	3441	3746	4049
40	1648	1952	2256	2560	2864	3168	3473	3773	4081
50	1677	1982	2288	2589	2895	3198	3504	3807	4111
60	1708	2013	2316	2622	2926	3229	3532	3837	4140
70	1739	2043	2346	2652	2955	3260	3562	3869	4171
80	1769	2073	2377	2682	2986	3288	3594	3897	4201
90	1800	2101	2409	2712	3017	3320	3624	3928	4232

## C3; C 4

Taulukon hintoja korotetaan valmistettaessa samanlaisia kappaleita seuraavan suuruusissa erissä:

1 kpl + 15 %  
 2-5 kpl + 5 %  
 yli 5 kpl + 0 %

Kotelot ilman eristystä -15 %  
 Kotelot 3:sta osasta +30 %  
 Kotelot 4:stä osasta +50 %  
 Kotelot 5:stä osasta +70 %  
 Jatkettu kotelo +30 % (yli metrin)

## venttiilikotelo, kuva B 11

1200	1300	1400	1500	1600	1700	1800	1900	Ø mm
4643	4950	5254	5557	5862	6164	6470	6773	0
4674	4980	5283	5589	5891	6196	6499	6804	10
4705	5008	5313	5619	5921	6227	6529	6836	20
4736	5039	5345	5649	5951	6255	6560	6864	30
4767	5070	5376	5678	5984	6286	6591	6894	40
4781	5102	5405	5708	6013	6317	6622	6925	50
4826	5101	5434	5738	6043	6348	6652	6953	60
4857	5163	5466	5771	6074	6376	6682	6985	70
4887	5192	5496	5801	6105	6408	6713	7016	80
4918	5222	5527	5831	6134	6440	6741	7047	90

## laippakotelo, kuva B 10

1200	1300	1400	1500	1600	1700	1800	1900	Ø mm
4264	4567	4870	5175	5479	5783	6089	6392	0
4294	4597	4902	5206	5511	5813	6116	6423	10
4324	4627	4933	5237	5541	5845	6148	6452	20
4354	4658	4962	5266	5571	5876	6179	6482	30
4383	4690	4994	5295	5601	5904	6211	6513	40
4414	4720	5023	5328	5631	5936	6239	6544	50
4445	4750	5053	5359	5661	5967	6269	6575	60
4475	4780	5083	5388	5692	5996	6301	6604	70
4506	4810	5115	5418	5723	6026	6330	6636	80
4536	4841	5145	5449	5754	6057	6361	6665	90

**C 5****Ryhmä C. Muotokappaleet****Zeppelin pääty snt/kpl**

Ø mm	1000	1100	1200	1300	1400	1500	1600	1700	1800	1900
0	5659	5958	6253	6552	6847	7144	7444	7739	8035	8416
10	5690	5986	6284	6582	6877	7176	7473	7769	8075	8455
20	5720	6016	6314	6610	6908	7205	7503	7798	8112	8494
30	5751	6045	6343	6640	6938	7235	7532	7827	8151	8534
40	5778	6075	6373	6669	6968	7266	7560	7858	8188	8572
50	5807	6105	6402	6700	6997	7294	7591	7888	8226	8611
60	5838	6136	6431	6731	7026	7324	7619	7918	8265	8649
70	5868	6164	6462	6759	7057	7353	7648	7947	8303	8689
80	5896	6194	6493	6788	7086	7382	7681	7976	8342	8727
90	5927	6225	6522	6819	7117	7411	7709	8006	8379	8766
	yli 2890 mm				26 snt/10 mm					
	1000	27 osaa			1800	35 osaa				
	1200	29 "			2000	37 "				
	1400	31 "			2200	39 "				
	1600	33 "			2400	41 "				
	1. kpl	40 %			4. "	5 %				
	2. "	20 %			5. "	0 %				
	3. "	10 %								

**C 6.****Ryhmä C. Muotokappaleet****Päätteet**

Ø mm	200	300	400	500	600	700	800	900	1000
0	168	217	261	303	347	393	443	500	566
10	175	222	265	309	352	398	449	508	574
20	181	228	269	314	355	403	456	513	583
30	186	232	275	318	361	409	462	521	590
40	191	236	281	322	366	415	468	528	598
50	197	241	285	328	370	419	473	536	604
60	202	246	288	331	375	424	479	542	613
70	205	250	292	335	379	429	484	548	620
80	210	254	297	339	384	433	488	553	628
90	214	257	300	344	388	438	496	560	636

Kun kaulus on kuvan B 15 mukainen, hinta on C 1:n mukaan kerrottuna 1,5.

2000	2100	2200	2300	2400	2500	2600	2700	2800	Ø mm
8802	9196	9595	9998	10409	10826	11247	11674	12104	0
8841	9234	9635	10040	10451	10867	11291	11719	12147	10
8883	9276	9677	10079	10492	10910	11333	11761	12190	20
8922	9316	9717	10121	10534	10951	11376	11805	12232	30
8960	9356	9757	10164	10577	10993	11421	11848	12277	40
8999	9395	9797	10203	10616	11037	11461	11890	12317	50
9037	9436	9837	10245	10660	11078	11505	11932	12359	60
9078	9474	9878	10287	10700	11120	11547	11974	12404	70
9119	9516	9916	10326	10741	11163	11588	12018	12446	80
9157	9555	9958	10369	10786	11207	11634	12061	12490	90
	2600	43 osaa		3400	51 osaa				
	2800	45 "		3600	53 "				
	3000	47 "		3800	55 "				
	3200	49 "							

Zeppelin pääty tehtynä hakasaumalla kerrotaan taulukon C 5 hinnat seuraavilla kertoimilla:

alle	1500	1,8 kertaa taulukko C
	2000	2,0 "
	2500	2,3 "
	3000	3,0 "
yli	3000	3,5 "

1100	1200	1300	1400	1500	1600	1700	1800	1900	Ø mm
644	725	812	901	995	1093	1194	1298	1409	0
651	735	820	909	1004	1103	1203	1310	1419	10
662	743	829	920	1015	1112	1214	1320	1430	20
668	752	838	928	1025	1122	1225	1331	1442	30
677	760	848	937	1033	1133	1236	1341	1452	40
685	769	854	949	1042	1142	1245	1352	1464	50
692	777	865	957	1053	1153	1256	1364	1476	60
700	785	874	966	1062	1163	1267	1376	1485	70
710	795	882	977	1075	1172	1278	1386	1498	80
717	803	894	985	1083	1183	1288	1397	1510	90



Urakkahinnoittelu, teollisuuseristys

*Ohitus, jatkuva suorassa putkessa	207/m
*Ohitus, käyrässä	207/välikpl
*Viisto-ohituksesta maksetaan taulukon C1 (valmistus ja asennus) ja taulukon F7 (valmiin asennus) hinnat kerrottuna 1,4:llä.	
*Mittaritaskuista maksetaan taulukon C1 (valmistus ja asennus) ja taulukon F7 (valmiin asennus) hinnat kerrottuna 1,5.	
*Kun venttiili- tai laippakotelon avattavaan päättyyn tehdään kuva B 15 mukainen kaulus, maksetaan tästä työstä per pääty taulukon C1 mukainen hinta kerrottuna 0,4.	
*Kotelot tehtynä lukittuvalla konesaumalla (pitsburger-sauma)	
*700 mm ja alle	20 %:n korotus taulukko C3:n ja C4:n hintoihin
*yli 700 mm	10 %:n korotus taulukko C3:n ja C4:n hintoihin

**Ryhmä D. Hitsaustyöt**

Piikit, 6 kpl/m <sup>2</sup> Jos työ tehdään tyssähitsauskoneella, hinta kerrotaan 0,7:llä	85/m <sup>2</sup>
Pinnan hionta, lisähinta	46/m <sup>2</sup>
Pystyputken eristeen tukivanne, valmistus (kuva 1 s. 102)	415/kpl
Edellinen kaksiosaisena, valmistus	561/kpl
Eristetukivanteen asennus taulukosta B4	
Riippuraidoituksen tukivanteen asennus (kuva 2 s.102)	223/m
Riippuraidoituksen tukivanteen valmistus	57/m
Eristyksen tukivanne (sisävanteellinen), valmistus (kuva 3 s.103)	143/m
Edellisen asennus taulukosta B4	

Urakkahinnoittelu, teollisuuseristys

Valmistusjigi sisävanteelliselle tukivanteelle	784/kpl
Päällysteen tukivanteen asennus pystykannattimin (kuva 4 s. 103)	100/m
Päällysteen tukivanteen valmistus	28/m
Sinkilän kiinnitysrauta	137/m <sup>2</sup>

**Ryhmä E. Muut työt**

Alumiinisen ohkolevyn kiinnitys tasopinnalle	59/m <sup>2</sup>
Lasikuitunauhan ja teippinauhan kiinnitys säiliöiden vanteisiin (tarrakiinnitys)	14 jm
Metalliverkon kiinnitys	121/m <sup>2</sup>
Betoni- tai vetometalliverkko	179/m <sup>2</sup>
Pellin saumojen tiivistäminen kitillä liimanauhalla	87/saumametri 65/saumametri
Alumiinisen ohkolevyn tai muovikelmun leikkaus ja kiinnitys	
alle 200 mm	80/m
200 mm - 300 mm	98/m
301 mm - 400 mm	129/m
401 mm - 500 mm	175/m
501 mm - 642 mm	218/m

Urakkahintoihin sisältyy 15 % mineraalikulutuksia ja 20 % aputyölisä

\*; D; E

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

## F 4.

## Peltipäällysteen asennus ja katkaisu snt/m

Putken NS/ulko Ø	20	30	40	50	60	70	80	90
15/17	139	139	139	139	144	145	151	151
20/27	139	139	139	139	145	147	151	151
25/32	139	139	139	144	145	147	151	151
30/38	139	139	139	144	145	151	151	156
40/48	139	139	139	151	152	155	155	157
50/60	139	139	150	152	155	155	156	162
65/76	139	150	151	155	155	155	161	169
80/89	150	151	152	155	155	157	165	170
100/114	151	152	155	155	160	168	170	180
125/140	154	154	156	162	169	176	181	186
150/169	154	157	165	169	178	183	191	197
175/194	160	166	170	180	185	193	200	206
200/219	169	174	181	186	195	201	209	215
225/241	176	180	186	196	202	209	215	223
250/273	184	191	198	206	212	218	227	238
300/323	203	210	216	224	236	250	259	274
350/368	216	228	238	254	266	276	289	303
400/419	247	261	271	284	295	308	321	330
450/470	278	290	303	315	327	338	347	355
500/521	309	323	331	346	354	365	373	386
600/612	359	369	380	394	406	416	429	441
700/714	417	431	442	455	468	479	494	506
800/816	480	496	507	526	538	552	564	582
900/914	551	563	579	596	608	623	641	599
1000/1016	626	643	660	611	621	637	644	662

100	120	140	160	180	200	220	240	Putken NS/ulkoØ
151	164	180	195	208	222	240	264	15/17
154	170	182	196	210	224	248	271	20/27
158	170	184	198	212	227	250	274	25/32
161	174	185	201	215	229	256	278	30/38
165	177	190	204	217	233	266	289	40/48
169	181	195	209	223	244	272	295	50/60
174	185	200	214	228	259	283	308	65/76
178	191	204	217	234	266	290	315	80/89
185	200	214	227	255	281	307	328	100/114
195	209	223	244	272	295	321	344	125/140
204	217	234	266	290	315	335	355	150/169
214	227	259	281	307	328	350	371	175/194
223	241	271	295	321	344	364	386	200/219
230	262	286	309	331	347	373	398	225/241
258	281	305	328	349	369	394	416	250/273
287	310	334	355	375	399	423	406	300/323
314	337	354	378	403	427	410	431	350/368
344	364	386	408	435	459	438	465	400/419
367	391	415	440	465	445	471	497	450/470
398	422	443	470	454	480	504	532	500/521
454	478	505	534	509	540	565	598	600/612
525	551	580	552	583	610	636	660	700/714
598	626	600	621	644	667	683	711	800/816
610	636	660	671	696	724	751	778	900/914
667	683	711	738	765	792	818	851	1000/1016

Peltipäällysteen asennushinta saadaan taulukosta.

Asennuspaikalla suoritettavasta päällysteen katkaisusta ja vaotuksesta maksetaan metrihintaa katkaisua kohden.

**F 6.****Putken päätteen asennus**

Ø mm	200	300	400	500	600	700	800	900	1000
0	67	72	83	99	123	137	164	178	187
10	67	73	84	100	125	138	165	178	187
20	67	73	85	105	127	139	166	180	187
30	68	76	87	106	129	142	166	180	189
40	69	77	88	110	130	144	168	181	189
50	69	78	94	113	131	150	168	182	191
60	70	78	94	114	132	154	169	182	195
70	70	80	95	116	133	156	170	183	195
80	71	81	97	119	134	160	174	184	196
90	71	82	98	121	135	161	175	185	198

Mikäli reikä tehdään putken päätteen asennuksen yhteydessä, maksetaan reiän tekemisestä lisähintana 70 % putken päätteen asennushinnasta.

**F 7.****T kpl. Y kpl, kartio, ohitus; asennus**

Ø mm	300	400	500	600	700	800	900	1000
0	180	232	285	338	392	442	497	549
10	184	236	289	344	395	447	500	554
20	189	242	294	349	401	455	507	560
30	195	248	300	354	406	460	511	564
40	202	254	305	359	413	465	515	569
50	205	257	310	366	417	470	523	575
60	210	263	317	369	421	475	528	582
70	216	267	322	376	428	481	535	586
80	221	272	329	379	432	485	539	592
90	227	281	333	386	436	492	546	598

Mikäli työssä lyhennetään T - Y - tai ohituskappaletta, katkaisuhinta määräytyy putken halkaisijan mukaan.

1100	1200	1300	1400	1500	1600	1700	1800	1900	Ø mm
198	210	221	232	246	256	266	280	290	0
201	210	222	233	247	257	267	282	290	10
202	212	223	236	248	259	268	283	292	20
203	212	226	236	249	260	269	284	293	30
204	215	227	237	250	260	269	285	294	40
205	215	227	238	250	261	271	285	295	50
205	216	229	238	250	262	272	286	298	60
207	217	229	239	251	263	275	287	299	70
207	218	230	242	254	264	276	287	300	80
209	220	232	244	254	265	278	288	301	90

1100	1200	1300	1400	1500	1600	1700	1800	1900	Ø mm
603	654	708	764	815	867	920	973	1026	0
609	662	714	767	818	872	924	977	1031	10
612	667	718	771	826	878	930	982	1035	20
617	670	723	777	829	882	933	986	1040	30
622	677	728	781	834	887	939	993	1046	40
629	681	734	786	842	895	947	998	1052	50
634	686	740	794	846	898	952	1004	1057	60
638	691	745	799	850	903	957	1011	1062	70
644	696	751	803	854	908	962	1015	1066	80
648	701	754	810	860	912	966	1020	1071	90

**F 8.****Kulman välikappaleen asennus**

Ø mm	200	300	400	500	600	700	800	900	1000
0	50	60	86	109	136	168	201	228	260
10	51	65	90	112	139	170	203	232	263
20	52	68	91	113	144	174	205	233	266
30	52	71	91	116	147	179	207	238	269
40	53	73	94	121	151	182	211	241	272
50	55	75	95	124	154	185	214	244	276
60	55	77	97	127	155	188	217	249	282
70	56	78	101	129	159	190	220	253	285
80	58	81	105	131	162	193	221	256	286
90	59	84	106	134	165	197	223	259	288

Putkikulman villoituksesta maksetaan työehtosopimuksen mukainen villoitushinta.

**F 9.****Laippakotelon asennus**

Ø mm	300	400	500	600	700	800	900	1000
0	211	254	295	338	379	421	465	505
10	215	257	299	343	384	427	469	510
20	220	262	302	346	388	430	472	513
30	223	265	308	351	393	433	476	518
40	229	268	312	354	397	438	481	523
50	232	275	317	359	402	442	484	528
60	236	280	321	364	406	446	487	532
70	239	283	326	367	410	450	494	537
80	246	287	330	371	415	456	497	540
90	249	290	334	376	418	460	501	546

Kotelot 3:sta osasta + 30 %

4:stä osasta + 60 %

5:stä osasta + 90 %

Mikäli reiät tehdään asennuksen yhteydessä, maksetaan lisähintana 130 % taulukon perushinnasta

	1100	1200	1300	1400	1500	1600	1700	1800	1900	Ø mm
290	331	372	413	444	481	517	557	601	601	0
293	336	379	417	449	483	524	561	604	604	10
297	338	386	419	453	486	527	564	609	609	20
300	343	387	422	456	492	530	568	614	614	30
305	346	391	424	459	496	536	574	617	617	40
308	354	394	428	462	498	538	578	622	622	50
315	357	398	431	467	504	543	583	628	628	60
318	361	402	434	471	507	546	587	630	630	70
323	367	404	438	474	509	548	591	636	636	80
328	370	409	441	476	514	552	598	641	641	90

	1100	1200	1300	1400	1500	1600	1700	1800	1900	Ø mm
549	592	633	674	717	759	801	844	885	885	0
552	595	636	678	720	765	805	848	888	888	10
558	599	642	682	724	767	810	851	895	895	20
561	603	645	687	728	772	814	856	898	898	30
564	609	648	691	734	776	817	859	902	902	40
568	612	652	695	738	779	821	863	906	906	50
572	615	659	698	743	784	826	868	909	909	60
579	620	664	703	746	788	829	872	913	913	70
583	625	667	710	750	793	834	877	919	919	80
586	628	670	713	754	798	838	881	924	924	90

**F 10.****Venttiilikotelot, sisältäen karareiän**

Ø mm	300	400	500	600	700	800	900	1000
0	346	402	456	510	566	621	677	733
10	351	407	462	514	571	627	682	738
20	356	414	468	523	577	633	687	743
30	364	418	472	528	584	637	692	749
40	367	422	478	535	590	644	696	753
50	372	429	483	539	595	648	705	760
60	379	433	487	546	600	654	711	766
70	384	439	495	550	604	662	715	771
80	389	444	499	556	611	666	720	776
90	395	449	505	561	615	671	725	781

Kotelot 3:sta osasta + 25 %  
 4:stä osasta + 50 %  
 5:stä osasta + 75 %

Mikäli päätyreiät tehdään asennuksen yhteydessä, maksetaan lisähintana 130 % taulukon perushinnasta.

**F 11.****Zeppelinin päädyn asennus snt/kpl**

Ø mm	1000	1100	1200	1300	1400	1500	1600	1700	1800	1900
0	2551	2759	2972	3198	3438	3672	3931	4188	4492	5064
10	2564	2775	2987	3212	3454	3693	3951	4205	4535	5115
20	2579	2786	3005	3229	3473	3709	3964	4222	4584	5166
30	2595	2804	3022	3247	3487	3727	3983	4237	4634	5210
40	2610	2818	3038	3262	3504	3741	4001	4257	4676	5260
50	2627	2834	3052	3278	3522	3758	4020	4272	4726	5313
60	2641	2848	3066	3297	3537	3772	4033	4292	4775	5364
70	2656	2864	3087	3312	3555	3791	4054	4312	4821	5416
80	2673	2881	3102	3327	3572	3811	4074	4366	4870	5463
90	2686	2898	3115	3345	3586	3825	4088	4493	4921	5516

Yli 2890 mm 22 snt/10 mm

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

Hinnat sisältävät nostot maan tasalta asennuskohteeseen.

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

Jos työ tehdään kiinteiltä telineiltä, hintoja korotetaan 5 %.

1100	1200	1300	1400	1500	1600	1700	1800	1900	Ø mm
786	844	898	953	1009	1060	1116	1172	1229	0
794	848	902	958	1014	1068	1123	1179	1233	10
799	852	908	964	1020	1075	1151	1184	1240	20
803	858	912	971	1026	1080	1135	1191	1244	30
810	863	919	976	1030	1084	1140	1195	1249	40
816	869	925	980	1034	1091	1145	1201	1254	50
820	876	929	985	1040	1097	1152	1207	1262	60
826	880	934	990	1046	1102	1158	1213	1269	70
830	885	944	997	1052	1107	1163	1218	1273	80
837	893	949	1001	1057	1112	1162	1225	1278	90

2000	2100	2200	2300	2400	2500	2600	2700	2800	Ø mm
5640	5956	6282	6614	6959	7320	7684	8052	8429	0
5662	5975	6303	6637	6983	7343	7706	8075	8456	10
5678	5999	6323	6657	7003	7368	7725	8100	8478	20
5700	6019	6347	6680	7025	7393	7748	8121	8504	30
5722	6040	6368	6701	7048	7411	7774	8144	8524	40
5743	6064	6390	6729	7069	7433	7797	8168	8548	50
5764	6084	6413	6748	7088	7460	7817	8190	8572	60
5787	6105	6433	6769	7117	7481	7845	8217	8598	70
5807	6128	6454	6793	7137	7502	7866	8238	8619	80
5826	6148	6476	6814	7160	7525	7893	8265	8646	90

## G. Jäähdytyseristystyöt

### Yleiset määräykset

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

### G 1. Solukumieristys letkusta tai levystä asennettuna vesitiiviisti putkelle

Putken ulko Ø mm	Solukumieristysten paksuus, mm					
	6	10	13	19	25	32
0 - 36	136	136	136	179	179	179
37 - 54	136	136	136	179	179	195
55 -76	136	136	143	182	195	215
77 -114	165	176	184	226	246	266
115 - 146	226	234	246	283	301	326
147 - 178	261	269	273	326	343	369
179 -220	318	341	350	404	422	444
245	386	394	404	458	476	499
324	426	435	444	501	521	548
365	501	511	521	588	608	629
406	550	560	568	639	659	680
406	623	633	642	721	741	764
508	775	785	795	886	905	928

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

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

Suurempien putkien sekä säiliöiden eristyshinta määräytyy seuraavasti:

	mm	snt/m <sup>2</sup>
- Eristysvahvuus	6-15	521
- Eristysvahvuus	15-32	608

## G 2.

### Solueristystä koskevat lisähinnoittelut

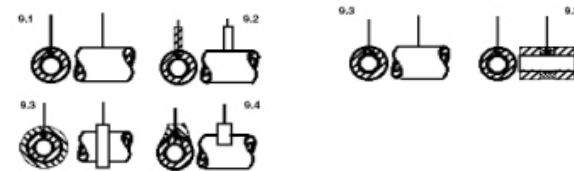
- Kulma, mikäli se tehdään taivuttaen ilman leikkauksia, 0,81jm.
- Kulma, mikäli se tehdään letkua tai levyä leikkaamalla, 2,19 jm.
- Haara, sisältää tarpeelliset leikkaukset 0,54 jm haaraputken mukaan
- Mikäli 3. -kohdassa haaraputken koko on yli 70 mm, on kokonaishinta 376 snt
- Mikäli 3. -kohdassa haaraputken koko on yli 115 mm, lisähinta 3. -kohdan lisäksi 251 snt.
- Supistus (kartion teko) 221 snt
- Putkipäätysten eristys

	mm	snt/m <sup>2</sup>
- halkaisija	0-100	102
- halkaisija	101-250	154
- halkaisija	yli 250	207

- Kuperien säiliöpäätysten eristys; lisähinnat m<sup>2</sup> -hintojen lisäksi:
  - Kartiopäädyn teko yhdellä kartioleikkauksella 162 snt
  - Kartiopäädyn teko keskeisillä kartioilla, kartiosektorilta 68 snt
  - Kartiopäädyn teko epäkeskeisillä kartioilla, kartiosektorilta 162 snt
 Hinnoittelu edellyttää, että kuperat säiliöpäädät eristetään työnantajan ohjeiden mukaisesti.
  - Pumpun eristys 1945 snt./kpl.

### Kannakkeiden eristys

- Kannakkeen heilurin eristäminen 150 mm:n pituuteen asti 51 snt
- Eristeen leikkaus tai kovertaminen sekä kannakekohtaan liimattavat erilliset eristysuikaleet, yhteensä 51 snt
- Mikäli 9.3 -kohdassa kannakkeen pidikeosa lävistää eristeen kahdesta kohdasta, pidikeosa myös eristetään, yhteensä 98 snt
- Sankakannakkeet 647 snt./kpl.



Reiänteko muhvia (lämpömittaria tai vastaavaa) varten sekä muhvin eristys

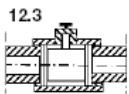
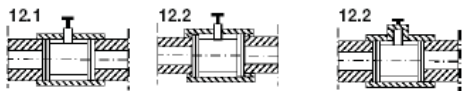
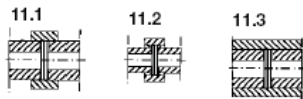
	snt
- suora muhvi	98
- vino muhvi	198

Laippojen eristys

	Putken ulko Ø mm	snt/kpl
11.1	0-60	261
	61-100	326
	101-150	391
	151-200	485
	201-300	647
11.2	0-60	517
	61-100	647
	101-150	778
	151-200	974
	201-300	1296
11.3	sisältyy metrihintoihin	

Venttiilien eristys

	Putken ulko Ø mm	snt/kpl
11.1	0-60	538
	61-100	665
	101-150	811
	151-200	908
	201-300	1071
11.2	0-60	811
	61-100	1006
	101-150	1265
	151-200	1361
	201-300	1621
11.3	0-60	1071
	61-100	1327
	101-150	1621
	151-200	1815
	201-300	2139



Solukumieristystä koskevat hinnoittelut edellyttävät,

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

Miesluukun eristys Ø mm

0 - 300 mm	1271 snt
301 - 500 mm	1590 snt

## MENETELMÄKUVAUKSET

### 1 Peltiputkien asennus

#### Työsisältö

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

Varmistetaan sikin laatu.

Putken asennus ja kiristys - Tarvittaessa tehdään uusia kiristysreikiä

#### Työvälineet

Vannekiristäjä  
Ruuvitaltta  
suunnanvaihtajalla  
Piikki  
Sähköporakone  
Lukkopihdit  
Niittaaja

### 2 Peltikulman osien asennus (välikappaleet ja syvävedetyt osat)

#### Työsisältö

Putkikulman osien haku enintään 25 m:n etäisyydeltä; nosto enintään viiden metrin korkeudelle

Aloituspaijan valinta

Kiinnitys villoitettuun tai villoittamattomaan putkeen

Isoilla halkaisijoilla käytetään kiristäjää tarvittaessa

#### Työvälineet

Vannekiristäjä  
Ruuvitaltta  
Niittaaja  
Villaveitsi  
Sähköporakone

### 3 Koteloiden asennus

#### Venttiilikotelot ja laippakotelot

#### Työsisältö

Koteloiden hakeminen ja siirtäminen työpaikalle enintään 25 m:n etäisyydeltä; nosto enintään viiden metrin korkeudelle

Reiän paikkojen mittaaminen ja merkkäminen tarvittaessa

Reikien teko norm. 1 kpl venttiilikoteloon

Eristyksen poistaminen tarvittaessa

Lukkojen siirtäminen tarvittaessa

Kotelon asennus

#### Työvälineet

Rullamitta  
Huopakynä  
Peltisakset  
Sähköporakone  
Niittaaja  
Ruuvitaltta  
Harppi  
Villaveitsi

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

#### Työsisältö

Muotokappaleiden hakeminen ja siirtäminen työpaikalle enintään 25 m:n etäisyydeltä; nosto enintään viiden metrin korkeudelle

Muotokappaleen rei'itys tarvittaessa

Reiänteko päätteeseen tarvittaessa

Muotokappaleen asennus ja kiinnitys pop niiteillä tai ruuveilla

#### Työvälineet

Samat kuin koteloiden asennuksessa.

F taulukoissa mainitut hinnat perustuvat edellä olevaan menetelmäkuvaukseen.

**X PELTIALAA KOSKEVA URAKKAHINNOITTELU****33 §****Mom. 1.**

Rakennuspeltialan töissä käytetään tässä pykälässä olevia yksikköhintoja sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.10.2011 tai lähinnä sen jälkeen. Työt tehdään voimassa olevan RT-kortin määräysten mukaisesti.

1.11.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta voimaan tulevia yksikköhintoja korotetaan 1,9 %.

**Kohta 1****Peltikattojen perushinnat**

Kokonaan käsityönä tehtävät kaksinkertaiset saumat	€/m <sup>2</sup>	9,77
Kolmikulmarima	€/m <sup>2</sup>	11,36
Nelikulmarima yksinkertaisella saumalla	€/m <sup>2</sup>	13,69

**A. Kattotyön perusmaksu koneellista saumausmenetelmää käyttäen**

katot alle 100 m <sup>2</sup>	€/m <sup>2</sup>	6,29
katot alle 200 m <sup>2</sup>	€/m <sup>2</sup>	4,33
katot 200 m <sup>2</sup> ja yli	€/m <sup>2</sup>	2,86

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

Erityisen vaativat, kokonaan käsityönä tehtävät katot hinnoitellaan työkohtaisesti.

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

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

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

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

Koneella tehdyn rivin jatkaminen	€/kpl	4,73
Konekattorivin päättäminen ns. rotanhännillä	€/kpl	0,88

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

Mittaus suoritetaan käsin tehdystä saumasta tehtyyn saumaan.

Konesaumakatoilla mitataan piipun-, paloluukun, muovikupujen ja tyvikartioiden juuret konesaumakatoksi ja siitä maksetaan työehtosopimuksen 32 § momentti 1 kohta 1 A mukainen konesaumakaton neliöhinta.

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

Piiput ja kattoikkunat juurineen valmiiksi pellitettyinä ilman sadekatosta. Kuva n:o 3.

4 m <sup>2</sup> ja alle	€/kpl	70,77
4 m <sup>2</sup> suuremmista piipuista maksetaan tämän ylittäviltä neliöiltä	€/m <sup>2</sup>	11,80

Esim. 10 m<sup>2</sup> piipusta ja kattoikkunoista maksetaan 6 m<sup>2</sup>:ltä, mittaus suoritetaan kattopinnasta ylöspäin.

Piiput ilman juurta ja sadekatosta:

4 m <sup>2</sup> ja alle	€/kpl	29,49
4 m <sup>2</sup> suuremmista piipuista maksetaan tämän ylittäviltä neliöiltä	€/m <sup>2</sup>	9,31

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

Kaksinkertaisilla saumoilla, €/kpl	
- kahdelle riville tehtynä	77,85
- kolmelle riville tehtynä	84,92

5-kulmaisen paloluukun hinta sovitaan työkohtaisesti.

Tyvikartioiden perushinnat. Kuva n:o 5

WC-ilmatorvi	€/kpl	13,76
WC-ilmatorven juuri tehtynä kahdelle riville	€/kpl	20,22
WC-ilmatorvet, verstaalla tehtynä, ilman kiinnitystä	€/kpl	4,66
Ullakon ilmanvaihtotorvi, hatulla varustettuna,	€/kpl	20,64
Katolle tulevan keskusantennin juuri	€/kpl	13,32

Juurikartio saumaamalla neljästä kappaleesta halkaisijaltaan = 200 mm (esim. keskusantennin putkeen)	€/kpl	56,61
--	-------	-------

### Kohta 1 B

Peltikattojen perushintoihin kohtaan 1A tulevat korotukset.

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

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

Tehtäessä uudisrakennuksella jalkaränni räystäältä käsin ilman telineitä, maksetaan yksikerroksisessa rakennuksessa 15 %:n korotus perushintaan.

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

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

Kuparista tehtynä 25 %:n korotus Alumiinista tehtynä 20 %:n korotus Muovipinnoitetusta levystä 10 %:n korotus (paikkamaalaus sisältyy hintaan) Galvanoidusta levystä tehtynä (yli 0,62 mm - aina 0,75 mm) 15 %:n korotus Kuparilevystä tehtynä (yli 0,7 mm - aina 0,8 mm) 15 %:n korotus Yli 0,8 mm:n alumiinilevystä tehtynä 15 %:n korotus

### Kohta 1 C

Lisähinnat peltikatolta

Vesiuomat eli lotokat saumaamalla Kuva n:o 6,	€/kpl	11,08
--	-------	-------

Räystäspelti aluslistalla tai muulla erikoistavalla tehtynä.

Kuva n:o 7,	€/jm	3,52
-------------	------	------

(Jalkarännityön yhteydessä ei räystäspeltikorvausta suoriteta.)

Mikäli jalkarännityön yhteydessä joudutaan metrin pellistä tai työnantajan määräyksestä kapeammasta tehtyä räystäspeltiä jatkamaan leveyssuunnassa kaksinkertaisin saumoin, maksetaan tästä €/sauma jm		4,22
--	--	------

Kaksinkertainen suppilo	€/kpl	53,06
-------------------------	-------	-------

Räystään tai kattolaudoituksen lävitse kulkeva yksinkertainen suppilo	€/kpl	35,40
---	-------	-------

Taitekaton rivin poikkisuunnassa kulkeva taite saumalla	€/jm	2,33
---	------	------

Jos piipussa on enemmän kuin neljä kulmaa, maksetaan seuraavista kulmista	€/kpl	11,80
---	-------	-------

## Urakkahinnoittelu, peltiala

Rappauskantti	€/jm	0,61
Rappauskanttia hammastettaessa maksetaan joka putoukselta	€/kpl	1,08
Rypyillä pystyyn taitetut rivit (ei koske piippuja)	€/kpl	0,44
Jos ns. pulpettimallisilla katoilla vaaditaan yläkatto tehtäväksi ennen pystyosaa ja rivit joudutaan nostamaan ylös, maksetaan tästä haitasta	€/jm	2,05
Lamellitalojen (eri tasossa olevat harjat) päätylistan ja seinänvieruspeltien yhdistämiset molemmille lappeille tehtynä	€/kpl	53,66
Hissi- ja ilmastointikonehuoneet, juuritöistä peltikatolla	€/kpl	45,35
Katolla olevassa seinässä katoseinäpinnan sisällä olevat ikkunat mitataan listoiksi, ikkunan ympäristö, ikkunan ulkokulmaan saakka, joista maksetaan listatyöt hinnoittelun mukaisesti.		
Uuden katteen tai uusien osien yhdistäminen vanhaan peltiin	€/jm	3,56
Peltikaton sisäjiiri, kuva n:o 8	€/jm	5,61
Ulkojiiri, kuva n:o 1		38,79
Jalkarännistä puurimalla tai koukulla, kuva n:o 9	€/jm	12,39
Lisähinnat rimapeltikatolla		
Riman pääte (rotanhännällä). Kuva n:o 11		5,32

## Urakkahinnoittelu, peltiala

Kolmikulmarima	€/kpl	2,55
Nelikulmarima, kuva n:o 11	€/kpl	12,23
Pyöreä taite (riman väliltä)	€/kpl	3,70
Terävä taite (riman väliltä)	€/kpl	3,60
Sisätaite, ripakatolla, maksetaan rimaväliltä	€/kpl	2,48
Riman mennessä harjan yli	€/kpl	0,81
Hinnat vanhoissa taloissa		
Vanhojen peltikattojen purkaminen räystäskorkeudeltaan enintään 8 m korkeissa taloissa	€/m <sup>2</sup>	1,55
Sama saumojen ollessa kaksinkertaiset	€/m <sup>2</sup>	1,87
Purkaminen räystäskorkeudeltaan 8 m korkeammissa taloissa	€/m <sup>2</sup>	2,44
Hintaan sisältyy myös irrotettujen peltien kuljetus pihalle kasaan.		
Vanhoilla katoilla on työn keskeytyessä katto aina huolellisesti peitettävä.		
Uusittaessa vanhan talon katolla ainoastaan räystäslista ja jalkaränni maksetaan tästä kokonaishinta (purkaminen, neliömetrit ja vanhaan kattoon yhdistäminen sisältyvät hintaan)	€/jm	42,22
Väliaikainen suojaaminen peitteellä	€/m <sup>2</sup>	0,88

**Kohta 2****Perushinnat aaltolevy-, kivi-, huopa- ja Minerit-levykatolla**

Seinänvierukset, harja-aidat, sisäjiirit, jalkarännit ym. siihen verrattavat työt	€/m <sup>2</sup>	6,10
Jalkarännit kaksinkertaisilla saumoilla puurimalla tai koukulla	€/jm	10,63
Tiilien päälle tehtävän tassun loveaminen	€/jm	1,30
Sama lyijystä tehtynä	€/jm	1,77
Tehtäessä piipunjuuret, seinänvierukset, harja-aidat, sisäjiirit, jalkarännit ym. niihin verrattavat työt alle 50 cm leveästä pellistä, se mitataan 50 cm:n levyisiksi.		
Näillä katoilla suoritettavista listatöistä maksetaan listatöiden hinnoittelun mukaan listoja neliömättä.		
60 m <sup>2</sup> tai sitä suuremmilta yhtenäisiltä verhottavilta katonosilta maksetaan peltikattotyön perushintojen mukaan. (urakkahinnoittelu, kohta 1)		
Piipun juuren ja vaipan pellitys ilman sadekatosta 4 m <sup>2</sup> ja alle	€/kpl	58,97
Piipun juuren ja vaipan pellitys ilman sadekatosta 4 m <sup>2</sup> ja alle, juuren takareuna lyijylevystä tehtynä	€/kpl	74,30
4 m <sup>2</sup> suuremmista piipuista maksetaan tämän ylittäviltä neliöiltä, kohta 1, kokonaan kaksinkertaiset saumat mukaan €/m <sup>2</sup> .		
Paloluukku kaksinkertaisilla saumoilla kansineen	€/kpl	58,97
WC-ilmatorvi	€/kpl	11,66

**Kohta 3**

## Listatöiden perushinnat

Leikkaus kaarisaksilla	€/jm	0,26
Kanttaus käsikonein	€/jm	0,10
Esim. Peruslistan valmistus, leikkaus + neljä kanttausta, kuva n:o 12	€/jm	0,69
Listan kiinnitys. Mitoitus kuuluu kiinnityshintaan.		
a) klammereilla tai vastaavilla jatkosaumoin (klammerien teko kuuluu kiinnitykseen)	€/jm	2,83
b) ikkunalista; ainoastaan takareunasta naulaten jatkosaumoin, kuva n:o 12	€/jm,	1,62
c) ikkunalista; ainoastaan takareunasta naulaten kuva nro 12	€/jm	1,36
d) reunalista molemmin puolin naulaten tai ruuvaten jatkosaumoin, kuva 22	€/jm	2,01
reunalista molemmin puolin naulaten tai ruuvaten, kuva 22	€/jm	1,55
e)listan kiinnitys ruuveilla proppaamalla jatkosaumoin	€/jm	1,87
listan kiinnitys ruuveilla proppaamalla	€/jm	1,61
f) kiinnitys edestä ja takaa, kiinnikkeet kahdessa rivissä	€/jm	1,43
jatkosaumoin	€/jm	1,64
Kerroslista ikkunalinjassa, valmistus ja kiinnitys	€/jm	3,14

## Urakkahinnoittelu, peltiala

Kaarevat listat, valmistus ja kiinnitys	€jm	4,39
Listatöiden perushintoihin tulevat korotukset		

Kuparista, messingistä ja ruostumattomasta teräksestä tehtynä 30 %:n korotus  
Alumiinista tehtynä 20 %:n korotus.

**Kohta 3 A****Listatöiden lisähinnat**

Lista puhtaaksi muuratuilla seinillä klammerikiinnikkein	€jm	0,45
--	-----	------

Lisähinta, kun ikkunalistoja sisäkautta asennettaessa ikkunat ovat paikoillaan. Sisältää ikkunoiden avauksen	€m2.	0,55
--	------	------

**Leveyslisät listatöille**

Listan leveyden ollessa		
40 - 60 cm	€jm	0,36
61 - 80 cm	€jm	0,77
81 - 100 cm	€jm	1,16

Listan kulmasta, kuva n:o 13	€kpl	1,30
------------------------------	------	------

Kantatun ja nekatun ikkunapellin päästä, kuva n:o 14	€kpl	0,24
--	------	------

Rappauskantti ikkunapellin päihin, päästä, kuva n:o 15	€kpl	0,24
--	------	------

Vanhojen listojen poisto	€jm	1,85
--------------------------	-----	------

Ikkuna- ja kerroslistan seinänpuoleinen sivu, jossa esiintyy esteitä ja joka voidaan suorittaa listaa loveamalla loveamisryhmältä, kuva n:o 16	€kpl	0,41
--	------	------

## Urakkahinnoittelu, peltiala

Listan, jonka takareunassa on rappauskantti, kiinnitys,	€jm	0,26
---	-----	------

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

Lista alusrimisulla mitataan kahdeksi eri listaksi.

**Kohta 4****Kourutöiden perushinnat valmistus ja asennus (sisältää paikkamaalauksen)**

Suora kaksinkertainen, kuva n:o 17	€jm	12,64
------------------------------------	-----	-------

Kaareva kaksinkertainen	€jm	21,41
-------------------------	-----	-------

Yksinkertainen kouru, koukkujen varassa etulistalla tai raudalla	€jm	8,05
--	-----	------

Yksinkertainen kouru, joka saumataan molemmin puolin kaksinkertaisilla saumoilla kattoon	€jm	10,20
--	-----	-------

Rullalevystä työnnettävällä rullatyökalulla valmistettu kouru		5,91
---	--	------

Rullatyökalulla tehty kouru etulistalla tai raudalla, kuva 23	€jm	7,08
---	-----	------

Yksinkertainen kouru koukkujen varassa etusivun peittäväällä suoralla listalla ja eturaudalla	€jm	10,25
---	-----	-------

Sama kuin edellä, tukirauta myös alareunassa	€jm	11,84
--	-----	-------

Valmiin kourun asennus koukkujen aaraan, leveys enintään 150 mm sisältäen koukkujen asennuksen	€jm	3,00
--	-----	------

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

Kuparista tehtynä 25 %:n korotus

Alumiinista tehtynä 20 %:n korotus

#### Kohta 4 A

##### Kourutöihin tulevat lisähinnat

Kourun päästä, kuva n:o 19, ja syöksytorven lähtökappaleesta, kuva n:o 17 €kpl. 3,65

Kourun kulmasta, kuva n:o 20 €kpl 8,25

Syöksytorven vinosta lähtökappaleesta kouruun, kuva n:o 17 €kpl 5,49

Rakennusliikkeen vaatiessa katon tehtäväksi ennen kourun valmistumista, kun alapäät joudutaan nostamaan ylös kourun teon ajaksi, maksetaan tästä haitasta lisähintana €jm 1,24

Kourun koukkujen kiinnitys €jm 0,50

Kourun etusivun peittävän sileästä pellistä tehdyn pystylistan leikkuuleveyden ollessa 31-62 cm, kuva n:o 21 €jm 1,34

#### Kohta 5

##### Syöksytorvien teon perushinnat

Pyöreän syöksytorven teko koneella, kuva n:o 18 €jm 1,15

Kantillisen syöksytorven teko koneella €jm 1,43

Kantillinen syöksytorvi, jonka etusivu on pyöreä €jm 2,53

Syöksytorvien perushintoihin tulevat korotukset

Kuparista tehtynä 30 %:n korotus

Alumiinista tehtynä 20 %:n korotus

##### Syöksytorvien kiinnitykset

Pyöreän syöksytorven kiinnitys €jm 2,72

Kantillisen syöksytorven kiinnitys €jm 2,72

Kotelon teko ja kiinnitys €jm 2,56

Vanhon syöksytorvien koteloiden poisto €jm 0,81

#### Kohta 6

##### Suppiloiden, polvien ja ulosheittäjän teko, perushinnat

Pyöreiden suppiloiden teko koneilla, vähintään 10 kpl €kpl 11,19

Polvien ja ulosheittäjän teko käsin, yhdellä välikappaleella vähintään 10 kpl, kuva n:o 18 €kpl 11,19

Kantillisen polven teko €kpl 8,26

Kantillisen S-polven teko €kpl 16,16

Kantillisen ulosheittäjän teko €kpl 10,61

Kantillisen polven ja ulosheittäjän, jonka yksi sivu on pyöreä, teko ilman välikappaletta €kpl 12,20

**Suppiloiden, polvien ja ulosheittäjän kiinnitys**

Lisähinnat

Suppiloiden, polvien ja ulosheittäjän kiinnitys	€/kpl	2,05
Ulosheittäjän langoitus, kuva n:o 18	€/kpl	2,39
Vanhojen syöksytorvien poisto, mikäli vanhat kiinnitykset jäävät käyttöön	€/jm	0,73
Väliaikaiset ulosheittimet kiinnityksineen	€/kpl	3,34

**Kohta 7**

Eri sopimuksella tehtävät työt

Erikoisrakenteiset ulosheittäjät

Poirotetun etulistan teko

Katolla esiintyvät ns. valoaukot

Räystäällä tai räystäään alapuolella olevat ulokkeet (erkkerit)

Myöhemmin tehtävät WC-ilmatorvet

Katolla esiintyvät vaikeat lisämaksutyöt

Kantillisen suppilon teko

Kourun pellin jatkaminen leveysuuntaan

Suorien kaistojen teko ja kiinnitys

50° jyrkemmät konesaumakatot

**Kohta 8**

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

Tiilikaton purkamisesta pellityskuntoon huolehtii työnantaja.

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

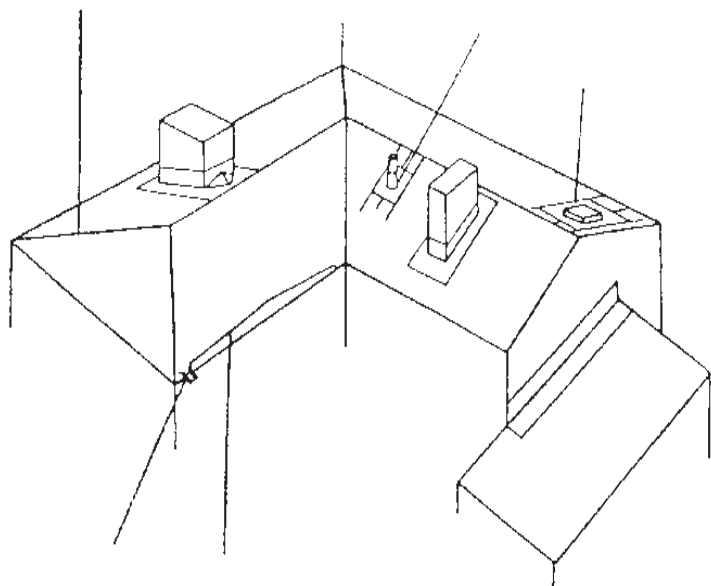
Tehtaässä työaukka jälkityönä työ tehdään aikapalkalla.

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

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

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

Työntekijät noudattavat työtehtävissään työpaikalla noudatettavaa laatu-järjestelmää.



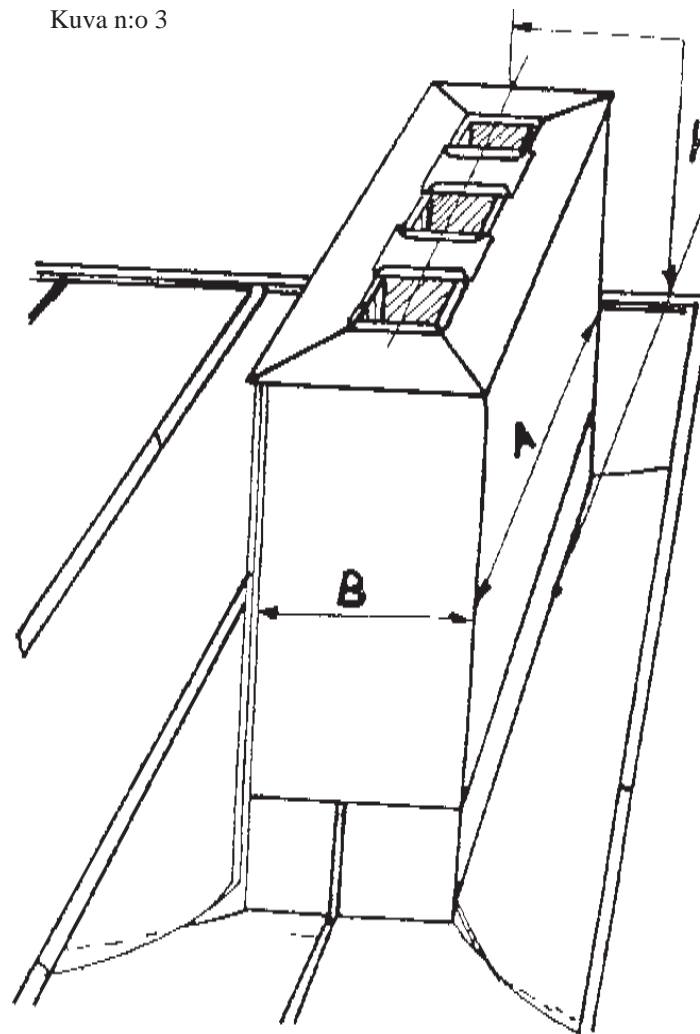
Vesiuoma  
(Lotokka)    Jalkaränni    Sisäjiiri

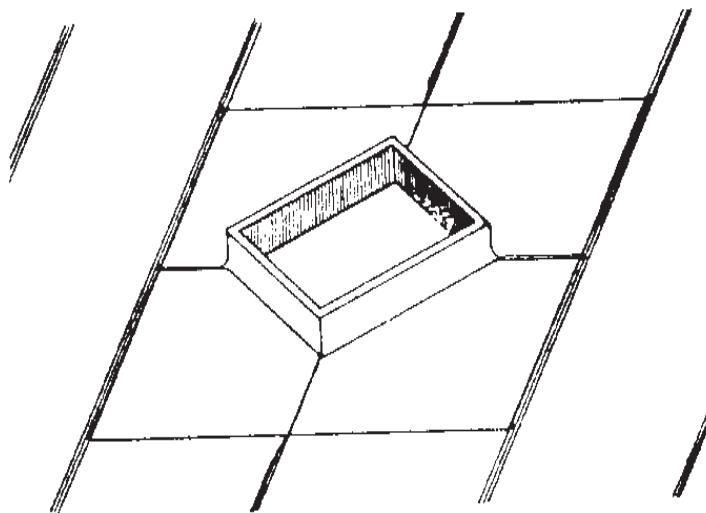
Kuva n:o 1



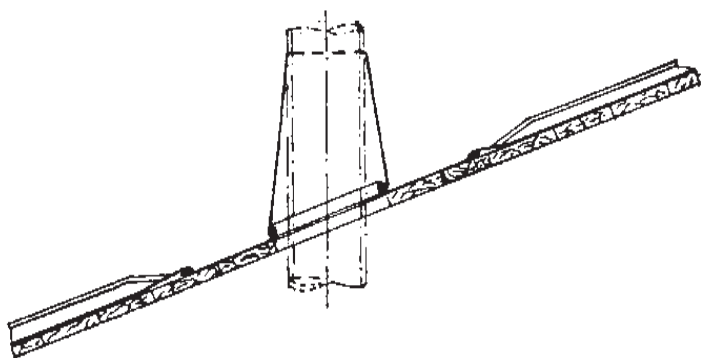
Kuva n:o 2

Kuva n:o 3

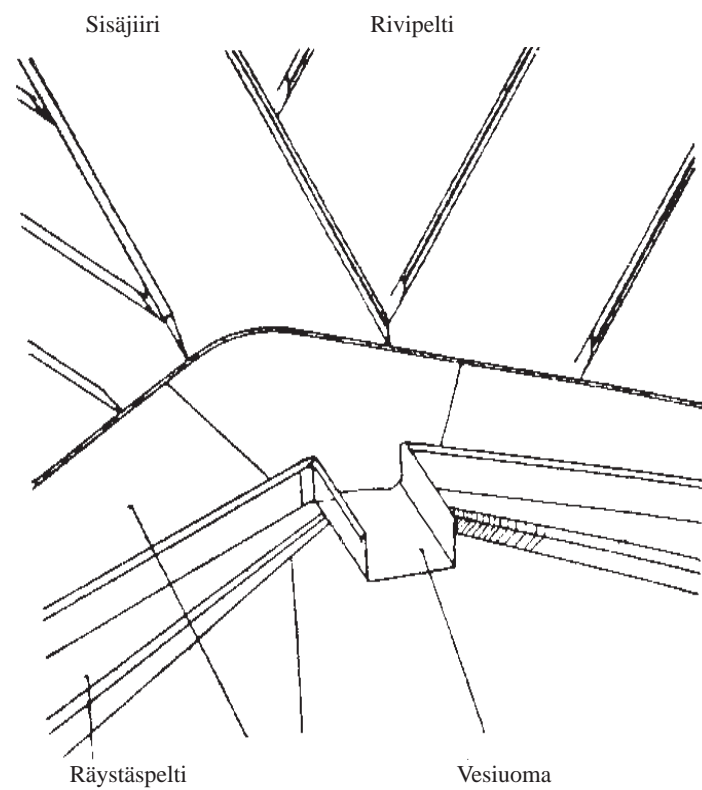




Kuva n:o 4

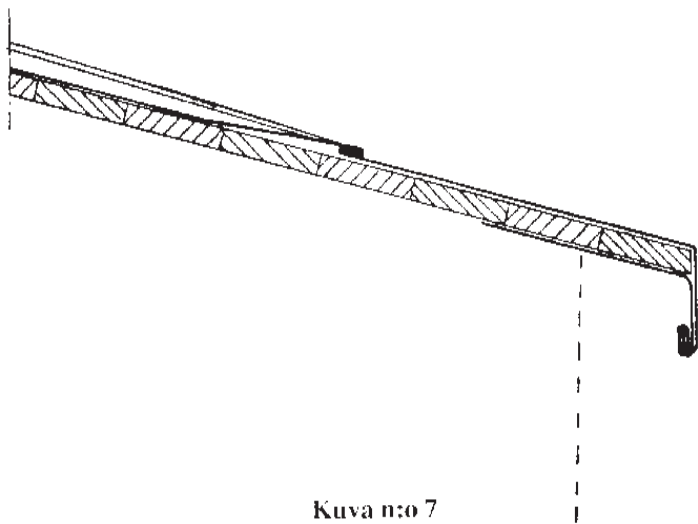


Kuva n:o 5

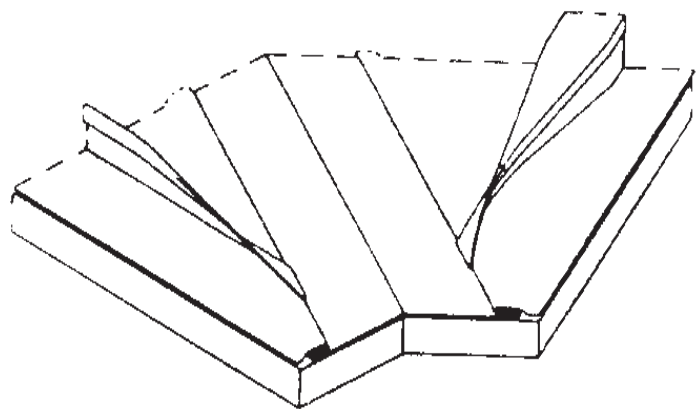


Kuva n:o 6

Urakkahinnoittelu, peltiala

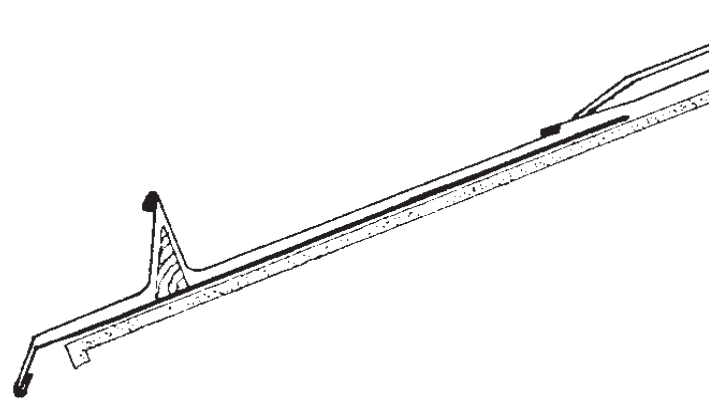


Kuva n:o 7

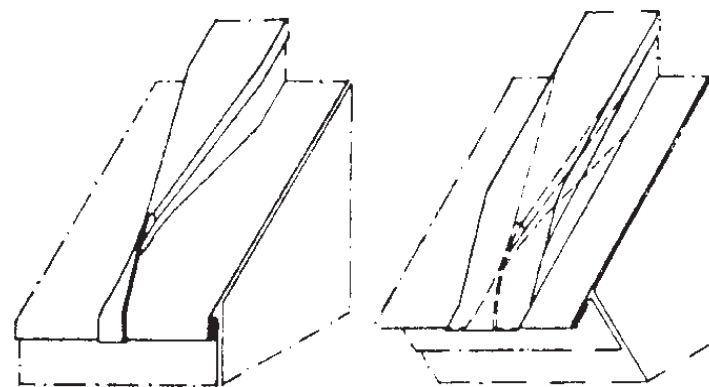


Kuva n:o 8

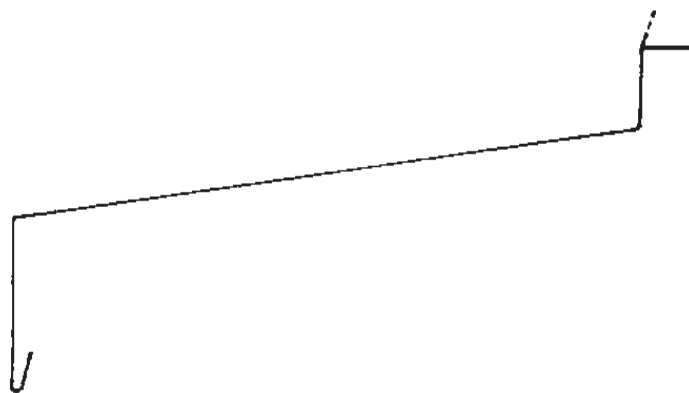
Urakkahinnoittelu, peltiala



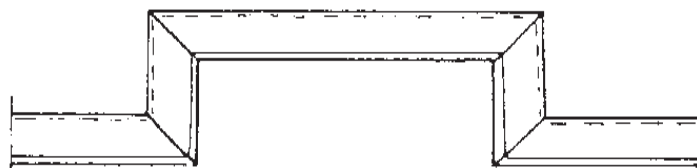
Kuva n:o 9



Kuva n:o 11



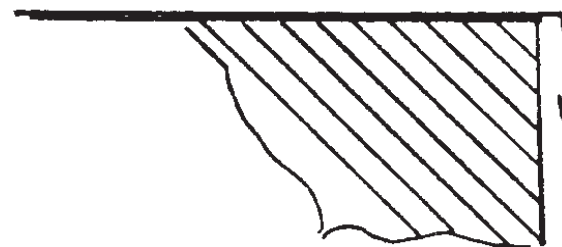
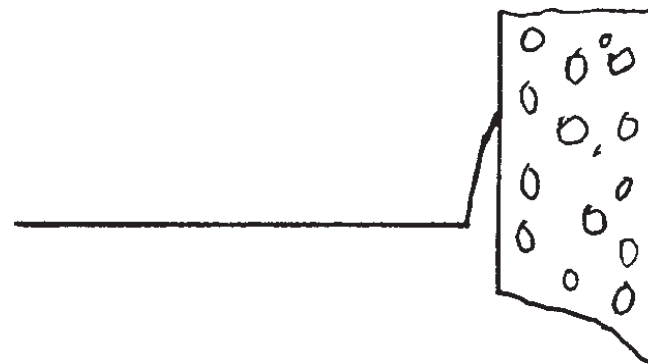
Kuva n:o 12



Listan kulmia 4 kpl

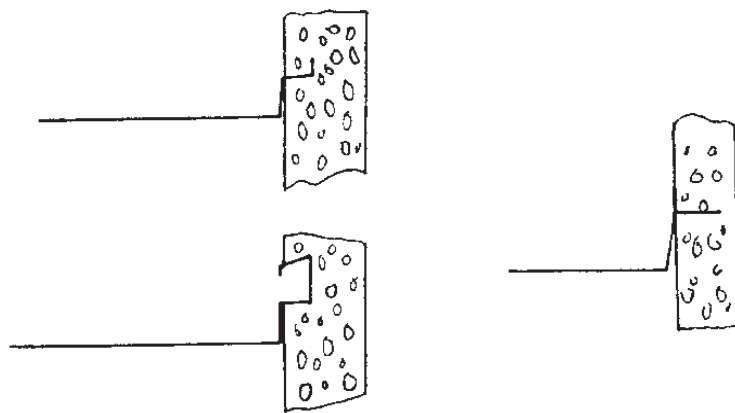
Kulmat saumattu

Kuva n:o 13

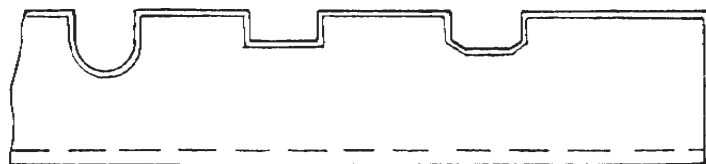


Kuva n:o 14

Urakkahinnoittelu, peltiala



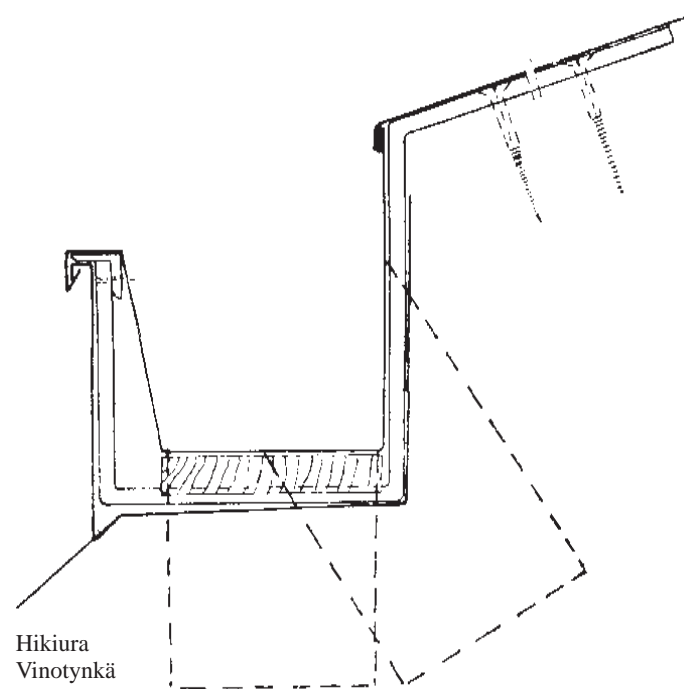
Kuva n:o 15



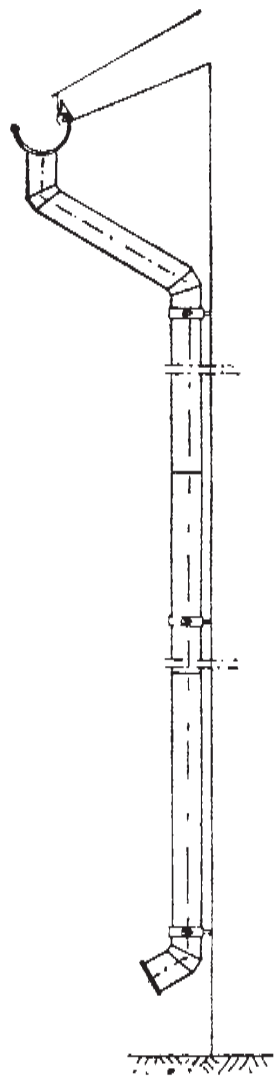
Kolme loveamisryhmää

Kuva n:o 16

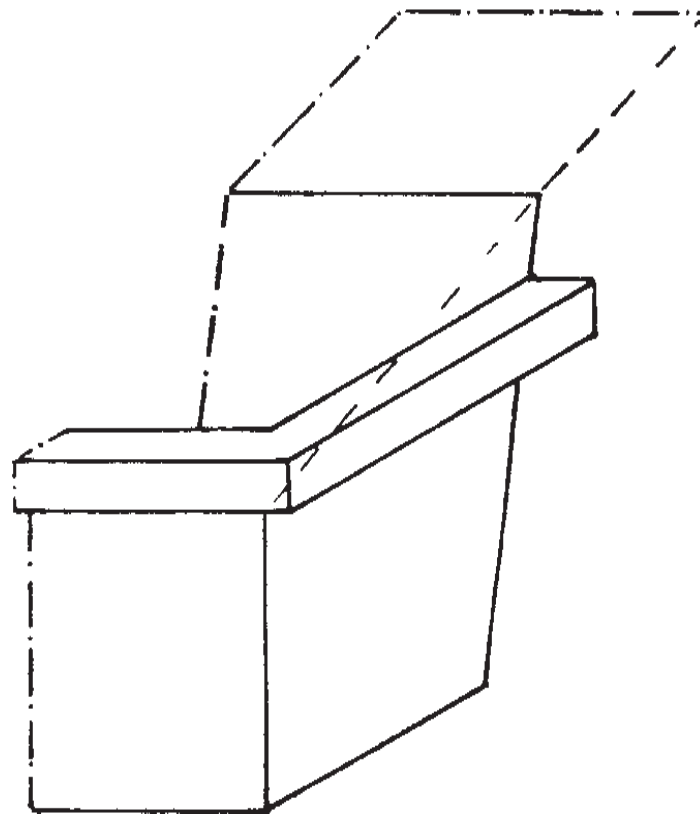
Urakkahinnoittelu, peltiala



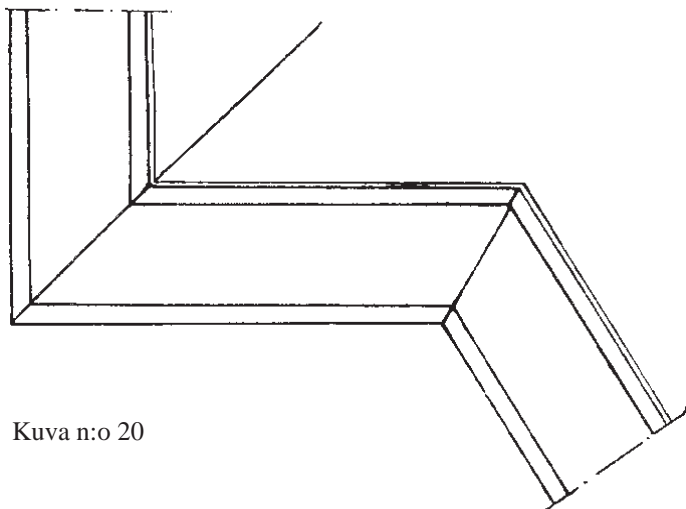
Kuva n:o 17



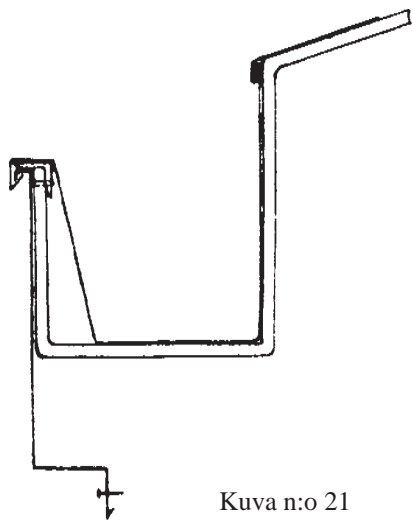
Kuva n:o 18



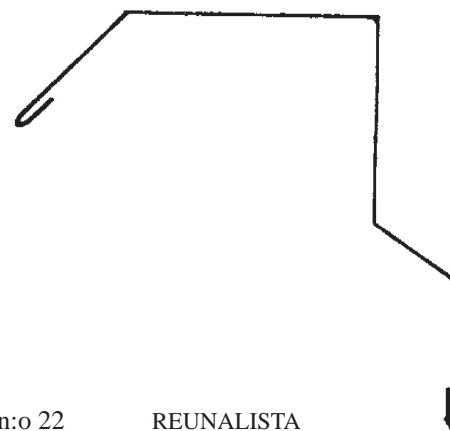
Kuva n:o 19



Kuva n:o 20

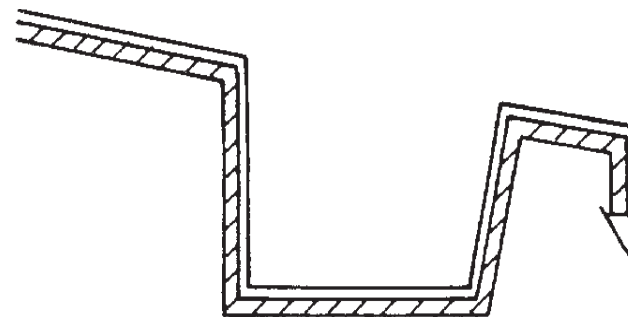


Kuva n:o 21



Kuva n:o 22

REUNALISTA



Kuva n:o 23

RULLATYÖKALULLA  
VALMISTETTAVA KOURU  
KULMARAUDALLA JA  
ETULISTALLA

**XI POIMULEVYTÖIDEN JA NIIDEN YHTEYDESSÄ  
TEHTÄVIEN ÄÄNI- JA LÄMPÖERISTETÖIDEN  
URAKKAHINNOITTELU**

**34 §**

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

Tässä pykälässä olevia yksikköhintoja käytetään sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.10.2011 tai lähinnä sen jälkeen.

1.11.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta voimaan tulevia yksikköhintoja korotetaan 1,9 %.

Työt tehdään voimassa olevan RT-kortin määräysten mukaisesti.

**KATOT**

Kantavan poimulevyn asennus

Profiilin korkeus yli	120 mm	95 snt/m <sup>2</sup>
” ”	75 mm ja yli	61 snt/m <sup>2</sup>
” ”	alle 75 mm	55 snt/m <sup>2</sup>

Kiinnikkeet:

naula puualustaan (esiporattava)	6 snt/kpl
ruuvi ”	7 snt/kpl
naula ”	3 snt/kpl
naula naulaimella, automaatti	
” ” käsinlataus	10 snt/kpl
kierteistävä ruuvi, ruuvin halkaisija enintään 6,2 mm	
teräsalusta kiinnitysalustan paksuus:	

1,5 - 2,5 mm	12 snt/kpl
2,6 - 5,0 mm	16 snt/kpl
5,1 - 7,5 mm	18 snt/kpl
7,6 - 10,0 mm	20 snt/kpl
yli 10,0 mm eri sopimuksella	

peltiruuvi	6 snt/kpl
pop-niitti	7 snt/kpl
itseporautuva ruuvi	4 snt/kpl

Höyrysulun asennus

saumat teipaten	25 snt/m <sup>2</sup>
ilman teippausta	14 snt/m <sup>2</sup>

Kattovillan asennus

villan paksuus enintään 50 mm per eristyskerros	40 snt/m <sup>2</sup>
paksuuslisä 3 %/cm jokaiselta 5 cm ylittävältä cm:ltä	

**Kiinnikkeet:**

villan läpi menevät kiinnikkeet, itseporautuvat	10 snt/kpl
kiinnikkeet, jotka vaativat esiporauksen	14 snt/kpl
itseporautuvat huovan läpi menevät kiinnikkeet	
metalli- ja puualusta	17 snt/kpl

**SEINÄLEVYTYÖT**

Seinälevyn asennus:

Profiilin korkeus	100 mm ja yli	207 snt/m <sup>2</sup>
	alle 100 mm	190 snt/m <sup>2</sup>

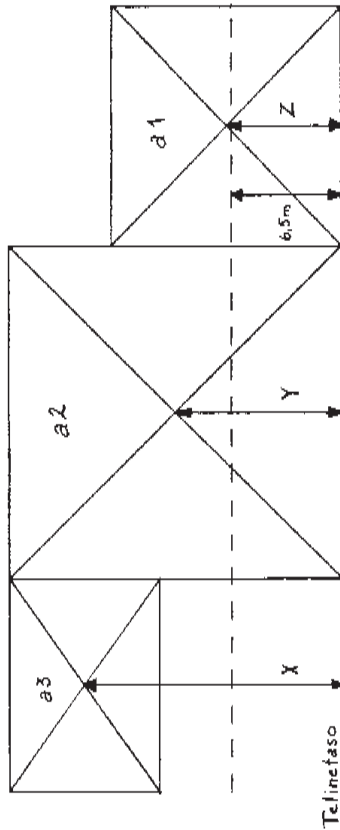
Seinälevyn asennustyöhön ei liity muita työvaiheita (pelkkä seinälevy)	207 snt/m <sup>2</sup>
Kasetin asennus	138 snt/m <sup>2</sup>

Orsien asennus kiinnikkeillä  
Kevytorsien asennus, paino enintään 15 kg/jm,  
ei koske seinä- ja kattorakenteeseen liittyviä välilistoja 138 snt/jm

Korkeuslisä:

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

## KORKEUSLISÄN LASKEMINEN



alue a1 tehdään perushinnalla, ei korkeuslisää

alue a2 korkeuslisä % =  $0.5 \times Y$

alue a3 korkeuslisä % =  $0.5 \times Y$

**Kiinnikkeet:**

naula puualustaan	6 snt/kpl
ruuvi ”	8 snt/kpl
niitti ”	3 snt/kpl
naula naulaimella	
automaatti	6 snt/kpl
käsinlataus	10 snt/kpl

kierteistävä ruuvi, teräsalusta

< 1,5 mm	12 snt/kpl
1,6 - 2,5 mm	18 snt/kpl
2,6 - 5,0 mm	20 snt/kpl
5,1 - 7,5 mm	25 snt/kpl
7,6 - 10,0 mm	30 snt/kpl
> 10,0 mm eri sopimuksella	

**Villan asennus per eristyskerros (pehmeävilla)**

ilman kiinnikkeitä	46 snt/m <sup>2</sup>
jäykkä eristys T-listojen varaan sisäpintaa teippaamatta	73 snt/m <sup>2</sup>

**Kiinnikkeet:**

knipping tai pop-niitti	12 snt/kpl
tuulisuojavilla	48 snt/m <sup>2</sup>
tuulisuojavilla, lujalevy paksuus 3 mm	55 snt/m <sup>2</sup>

**SEINÄ- JA KATTOTYÖN YHTEYDESSÄ TEHTÄVÄT TYÖT**

Villan leikkaus	22 snt/jm
Poimulevyn leikkaus, katkaisu ja halkaisu, alle 55 mm	95 snt/jm
Poimulevynkatkaisu yli 55 mm	144 snt/jm
Aukon teko leikkaamalla, peltiin (yksi pelti)	
leikkauspituus enintään 50 cm (perushinta)	240 snt/kpl

## Sivusaumojen tiivistys

saumanauhalla	11 snt/jm
pursotteella	16 snt/jm

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

**Listan asennushinnat poimulevytyöiden yhteydessä**

Listan leikkauslevy alle 300 mm	82	snt/jm
” alle 600 mm	118	snt/jm
” alle 900 mm	167	snt/jm
” yli 900 mm	215	snt/jm

Kiinnikkeet maksetaan asennustavan mukaan.

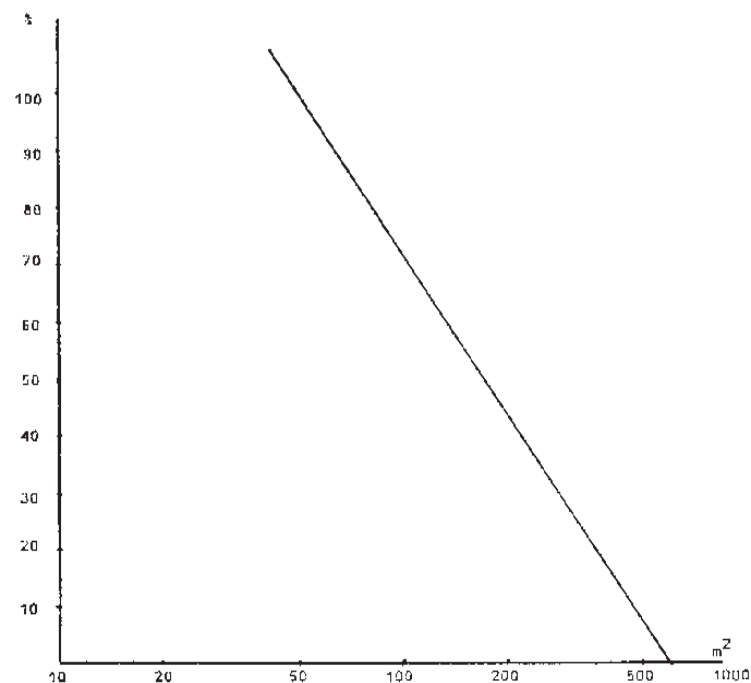
Jos listan kiinnitys tehdään poikkeavalla tavalla, noudatetaan työssä peltialan urakkahinnoittelua.

**Pienen työn lisä**

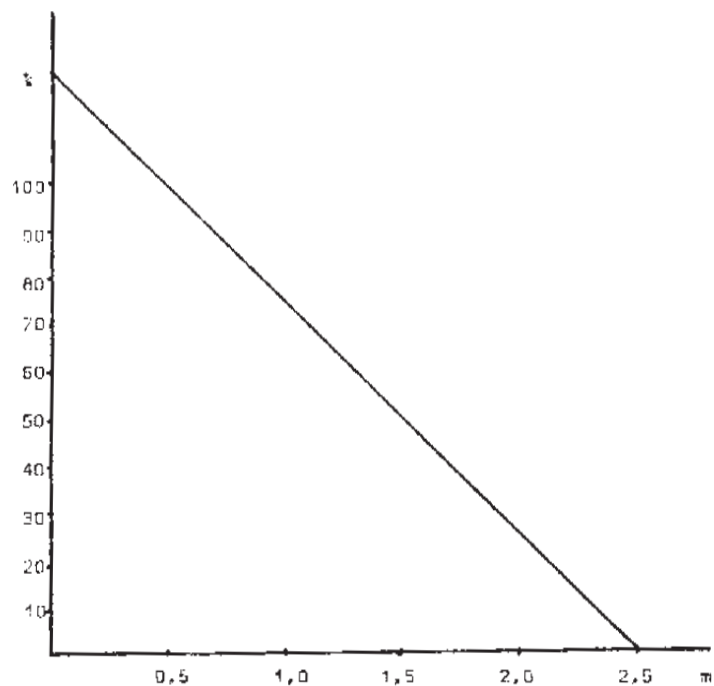
Pienissä rakennuskohteissa, joissa eri rakennusten yhteenlaskettu katto- tai seinäpinta-ala on alle 600 m<sup>2</sup>, korotetaan tässä hinnoittelussa olevia seinä- ja kattotyön neliöhintoja oheisen käyrän osoittamalla prosenttimäärällä. Korotukset lasketaan pelti- ja villatyön perushintoihin katon ja seinän osalta erikseen.

**Lyhyen levyn lisä**

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

**PIENEN TYÖN LISÄ**

## LYHYEN LEVYN LISÄ



LEVYN PITUUS M

**SEURAAVAT TYÖT SISÄLTYVÄT URAKKAHINNOITTELUUN ILMAN ERI KORVAUSTA:**

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

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

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

**35 §****Sopimuksen voimassaoloaika**

Tämä sopimus on voimassa 28.10.2011 lukien 31.10.2013 saakka ja jatkuu sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

**Erityiset irtisanomisperusteet***Irtaantumisen raamisopimuksen mukaisesta ratkaisusta*

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt arvioivat 25.11.2011, onko raamisopimus saavuttanut riittävän kattavuuden työmarkkinoilla. Jos tällaista kattavuutta ei ole saavutettu ja keskusjärjestöt yhdessä valtiohallan kanssa eivät sitoudu raamisopimuksen osana oleviin työelämän kehittämiskäytäntöihin, tämän työehtosopimuksen osapuolet arvioivat yhdessä mahdollista irtaantumista tekemästään sopimuksesta.

Arvioinnin perusteella sopimusosapuoli voi irtisanoa sopimuksen päättymään 31.8.2012. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava 31.3.2012 mennessä toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

*Merkittävät poikkeamat taloudellisessa kehityksessä*

Mikäli työmarkkinoiden keskusjärjestöt yhdessä arvioivat, että talouden kehitys poikkeaa erittäin merkittävästi sopimuksen tekoalalla arvioidusta, sopijaosapuolet tämän perusteella neuvottelevat ja sopivat poikkeaman vaikutuksista sopimuskorotuksiin tai sopimuksen voimassaoloon.

Ellei talouden kehityksen poikkeaman vaikutuksista edellä olevan mukaan sovita, voi kumpikin sopijaosapuoli kirjallisesti irtisanoa tämän sopimuksen 31.8.2012 mennessä päättymään 31.10.2012. Irtisanomisilmoitus on toimitettava tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

Helsingissä 18. marraskuuta 2011

METALLITEOLLISUUDENHARJOITTAJAIN LIITTO  
- MTHL:N TYÖNANTAJAT RY

*Jukka Pyykönen*

*Pekka Pynnönen*

METALLITYÖVÄEN LIITTO RY

*Riku Aalto*

*Matti Mäkelä*

METALLITEOLLISUUDENHARJOITTAJAIN LIITTO  
- MTHL:N TYÖNANTAJAT  
METALLITYÖVÄEN LIITTO

## SOPIMUS TYÖAJASTA KOLMIVUOROTYÖSSÄ

### 1 §

#### Soveltamisala

Tämä sopimus koskee sekä keskeytyvän että keskeytymättömän kolmivuorotyön työaikaa.

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

*Soveltamisohje:*

*Määritelmät*

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

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

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

### 2 §

#### Keskimääräiset viikkotyöajat

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

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

### 3 §

#### Tasoittumisjakso

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

### 4 §

#### Työtuntijärjestelmä

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

*Soveltamisohje:*

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

### 5 §

#### Ruokailu kolmivuorotyössä

Kolmivuorotyössä varataan tilaisuus ateriointiin työn lomassa tähän tarkoitukseen varatussa paikassa.

### 6 §

#### Siirtyminen työaikamuodosta toiseen

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

### 7 §

#### Työtuntijärjestelmän muuttaminen

Voimassa olevan työtuntijärjestelmän muuttamisen perusteista, vaiku-

tuksista ja vaihtoehtoista neuvotellaan työpaikalla työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

### **Muutoksesta ilmoittaminen**

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

*Soveltamisohje:*

*Tilapäisen muutoksen määritelmä*

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

### **Hätätyö**

Tämän pykälän määräykset eivät koske hätätyötä tai siihen rinnastettavaa työtä.

### **8 §**

#### **Työajan tasaamislisä**

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

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

dän toimiessaan työnantajan kanssa sovituisissa tehtävissä.

Lisää ei oteta huomioon laskettaessa työehtosopimuksen 10 §:n 5 momentin mukaista keskituntiansiota.

Kuukausipalkkaisen työntekijän työaika tasataan kuukausipalkkaa alentamatta.

### **9 §**

#### **Lisien maksamisajankohta**

Ansaittujen lisien maksamisajankohdat sovitaan paikallisesti käytettävän vuorojärjestelmän tarpeiden mukaisesti.

### **10 §**

#### **Vuosiloma**

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

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

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

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

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

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

**11 §**

**Ylityö**

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

**12 §**

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

TT-SAK YLEISSOPIMUS,  
PELTI- JA TEOLLISUUSERISTYSALA

**1 LUKU**  
**YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ**

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

**Perusoikeudet**

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

**Työnjohto-oikeus**

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

**Lausuntojen pyytäminen**

Jäsenjärjestöt voivat yhdessä pyytää TT:n ja SAK:n lausunnon sopimusten tulkinnasta.

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

**Ennakoilmoitus työtaisteluista**

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

**Organisaatio- yms. muutokset**

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

**Lakiviittaukset**

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

**2 LUKU  
YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA****Kehittämistoiminta**

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

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

aan uusiin työtehtäviin.

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

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

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

**Yhteistoiminnan toteuttaminen**

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

**Yhteistoimintaelin**

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

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

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

### **Tyky-toiminta**

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

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

## **3 LUKU YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTA- ORGANISAATIOT**

### **3.1 Työsuojelua koskevat määräykset**

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

### **Tehtävät**

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

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

### **Asiamies**

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

### **Toimikunta**

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

### **Soveltamisalan rajoitus**

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

### **3.2 Ilmoitukset**

Varamiehen toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti.

**3.3****Säädösten hankkiminen**

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

**4 LUKU****TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET****4.1****Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen****Vapautus**

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

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

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

Kerroin on annettu vaihteluvälinä ja sen keskiarvona. Vaihteluvälin käyttöön vaikuttavat työturvallisuus- ja työterveysriskit, työtapaturmien ja ammattitautien vakavuus ja kehitys, työssä tapahtuvat muu-

tokset, työn laatu, alueellinen laajuus ja sekä psyykkiset että fyysiset työolosuhteet. Mikäli työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä ei päästä sopimukseen, laskentakaavassa käytetään toimialojen yhteydessä esitettyjä rajalukujen keskiarvoja.

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

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

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

Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautuksen laskemiseksi sovitut toimialakohtaisten kertoimien vaihteluvälit ja vaihteluvälien keskiarvot

Toimialat (TOL 2002):		Kertoimien vaihteluvälit ja keskiarvot:
I	Kaivostoiminta (13) Metallien jalostus (27) Metallituotteiden valmistus (28) Laivat, veneet, raideliikenteen kulkuneuvot (35)	vaihteluväli 0,238 – 0,322 keskiarvo 0,28
II	Koneiden ja laitteiden valmistus (29) Sähkökoneiden ja -laitteiden valmistus (31) Kulkuneuvojen valmistus (34)	vaihteluväli 0,196 – 0,265 keskiarvo 0,23
III	Elektroniikkatuotteiden valmistus (30)	vaihteluväli 0,153 – 0,207 keskiarvo 0,18

Tietoliikennetuotteiden  
valmistus (32)  
Hienomekaanisten tuotteiden  
valmistus (33)

### Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautuksen laskeminen

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

### Ansionmenetyksen korvaaminen

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

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

Ansionmenetyksen korvauksen perusteena käytetään aikapalkkaa.

Työsuojeluvaltuutetulle korvataan ansionmenetyksen lisäksi, ellei  
muuta ole sovittu, kuukausittaista korvausta 1.10.2010 alkaen seuraavasti:

Työstä vapautuksen määrä tunteina/4 viikkoa	korvaus/kuukausi
4 - 8	75,00 €
9 - 13	80,00 €
14 - 18	90,00 €
19 -	100,00 €

## 4.2 Asema

### Työsuhde

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

### Liikkeen luovutus

Työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta  
sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä.  
Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, työsuoje-  
luvaltuutetulla on oikeus tämän sopimuksen kohdassa 4.3 sovitettuun  
jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päätty-  
misestä lukien.

### Toimitilat

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

### Palkka- ja siirtosuoja

Työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan  
ei saa heikentää ko. tehtävän takia. Häntä ei tätä tehtävää hoitaessaan  
tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli  
ao. tehtävään valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vä-

hempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Jos työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamustehtävien hoitamista, on hänelle, ottaen huomioon työpaikan olosuhteet ja hänen ammattitaitonsa, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista. Työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

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

### **Ammattitaidon ylläpitäminen**

Työsuojeluvaltuutetun tehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, toimikauden keston ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

### **4.3**

#### **Työsuhdeturva**

#### **Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet**

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

#### **Yksilösuoja**

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

Työsuojeluvaltuutetun työsuopimusta ei saa purkaa tai käsitellä purkautuneena vastoin työsuopimuslain 8 luvun 1-3 §:n säännöksiä. Työsuopimuksen purkamisen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti tai olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.

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

### **Ehdokassuoja**

Edellä olevia työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan työsuojeluvaltuutetun toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

### **Jälkisuoja**

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

### **Korvaukset**

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

**4.4****Varamiehet**

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

**5 LUKU****KOULUTUS****5.1****Ammatillinen koulutus**

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettävässä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetyks perustuntipalkan mukaan. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset. Se, että kysymyksessä on tämän pykälän mukainen koulutus, todetaan ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista.

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

**5.2****Yhteinen koulutus**

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

Osapuolet toteavat, että yhteinen koulutus yleensä tapahtuu tarkoituksenmukaisimmalla tavalla työpaikkakohtaisesti, jolloin paikalliset olosuhteet tulevat parhaiten huomioonotetuiksi.

Työsuojelun yhteistoiminnan peruskurssit ja työsuojeluyhteistyön kannalta tarpeelliset erikoiskurssit ovat tässä tarkoitettua yhteistä koulutusta. Peruskurssille voivat tämän sopimuksen edellytyksin osallistua työsuojelutoimikunnan tai sitä korvaavan yhteistoimintaelimen jäsen, työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu ja työsuojeluasiamies sekä erikoiskurssille työsuojeluvaltuutettu.

Koulutukseen osallistuvalla suoritetaan korvaus kuten 5.1 kohdassa on määrätty. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa yhteistyöelimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken. Osapuolet suosittelvat, että niiden ja jäsenliittojen koulutuslaitokset sekä jäsenliitot ryhtyvät yhteistyössä toimenpiteisiin osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevan koulutustarjonnan järjestämiseksi. Osapuolten koulutustyöryhmä seuraa em. koulutustarjonnan toteutumista.

**5.3****Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat**

SAK:n ja sen jäsenliittojen järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se aiheuttamatta tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan pääluottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuvaa haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.

Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, on ilmoitus annettava vähintään kolme viikkoa ennen kurssin alkua sekä milloin on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään kuusi viikkoa ennen.

Ennen kuin henkilö osallistuu edellä tarkoitettuun koulutustilaisuuteen, on osallistumisen aiheuttamista toimenpiteistä sovittava työnantajan kanssa sekä nimenomaan etukäteen todettava, onko kyseessä sellainen koulutustilaisuus, josta työnantaja suorittaa työntekijälle korvauksia tämän sopimuksen mukaisesti. Samalla on todettava, mikä on näiden korvausten laajuus.

#### 5.4

##### Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään SAK:n tai sen jäsenliiton koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla ja jonka koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, varapääluottamusmiehelle, varaluottamusmiehelle (luottamusmiessopimus 3 § kohta 1), työsuojeluvaltuutetulle, -varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan tai sitä korvaavan yhteistoimintaelimen jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä keskituntiansion mukaan laskettuna, edellä mainituille luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetulle enintään kuukauden ajalta ja muille työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä mainituissa koulutuslaitoksissa järjestettyjen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

Lisäksi maksetaan edellisessä kappaleessa tarkoitetuista työntekijöistä kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suoritetaan, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi keskusjärjestöjen välillä sovittu ateriakorvaus.

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

#### 5.5

##### Sosiaaliset edut

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

#### 6 LUKU

##### SOPIMUKSEN SITOVIUUS

Tämä sopimus tulee voimaan 1.10.1997 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Keskusliittojen jäsenliitot voivat työehtosopimuksin sopia toisin tämän sopimuksen määräyksistä lukuun ottamatta luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhteturvaa koskevia sopimusmääräyksiä. Toisin sovittaessa on siitä ilmoitettava keskusliitoille.

Vakuudeksi:

*Harri Hietala*

*Matti Kopperi*

#### TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

*Tapani Kahri*

*Seppo Riski*

#### SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK

*Lauri Ihalainen*

*Kirsti Palanko-Laaka*

METALLITEOLLISUUDENHARJOITTAJAIN LIITTO  
- MTHL:N TYÖNANTAJAT  
METALLITYÖVÄEN LIITTO

**PÖYTÄKIRJA TT-SAK YLEISSOPIMUKSEN SOVELTAMISESTA PELTI- JA TEOLLISUUSERISTYSALALLA JA TEOLLISUUSERISTYSALAN LUOTTAMUSMIESSOPIMUKSEEN SEKÄ PELTI- JA TEOLLISUUSERISTYSALAN YHTEISTOIMINTASOPIMUKSEEN SOVITUISTA MUUTOKSISTA**

1 §

**TT-SAK yleissopimus**

Liitot totesivat, että keskusliitot (TT-SAK) ovat 4.6.1997 allekirjoittaneet yleissopimuksen, joka tulee voimaan 1.10.1997.

2 §

**TT-SAK yleissopimuksen soveltaminen pelti- ja teollisuuseristysalalla**

Yleissopimuksen 9. luvun toisin sopimista koskevan määräyksen nojalla liitot ovat hyväksyneet mainitun yleissopimuksen pelti- ja teollisuuseristysalalle pöytäkirjan liitteen 1 mukaisena. Yleissopimusta noudatetaan alan työehtosopimuksen osana.

3 §

**Muutokset luottamusmiessopimukseen ja yhteistoimintasopimukseen**

Liitot ovat sopineet muuttavansa teollisuuseristysalan luottamusmiessopimusta sekä pelti- ja teollisuuseristysalan yhteistoimintasopimusta niiltä kohdin kuin tämän pöytäkirjan liitteistä 2 ja 3 ilmenee.

Sovitut muutokset tulevat voimaan 1.10.1997.

Helsingissä 3. päivänä syyskuuta 1997

METALLITEOLLISUUDENHARJOITTAJIEN LIITTO -  
MTHL:n TYÖNANTAJAT

*Kalevi Kronholm*

*Lasse Virtanen*

METALLITYÖVÄEN LIITTO

*Per-Erik Lundh*

*Erik Lindfors*

METALLITEOLLISUUDENHARJOITAJAIN LIITTO  
– MTHL:N TYÖNANTAJAT RY  
METALLITYÖVÄEN LIITTO RY

## **PELTI- JA TEOLLISUUSERISTYSALAN LUOTTAMUSMIESSOPIMUS**

### **1 LUKU SOPIMUKSEN TARKOITUS**

#### **1 §**

##### **Luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus**

Luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on luoda edellytykset yrityksen ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan kehittämiseksi sekä työehtosopimuksen oikean soveltamisen ja paikallisen sopimisen edistämiseksi. Luottamusmiehen tehtävänä on keskeisenä osana paikallista työehtosopimuksen toteuttamiseen liittyvää neuvottelujärjestelmää huolehtia osaltaan siitä, että:

- työehtosopimusta sovelletaan oikein ja sitä noudatetaan,
- erimielisyydet selvitetään nopeasti ja tarkoituksenmukaisesti,
- yhteistoimintaa ja paikallista sopimista edistetään ja
- työrauhaa ylläpidetään ja edistetään.

Luottamusmiesjärjestelmä on myös väylä yrityksen toimintojen, henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien ja tuottavuuden parantamiselle.

#### **2 §**

##### **Luottamusmiehen asema**

Luottamusmiehellä on tehtävää hoitaessaan erityisiä oikeuksia sekä vastaavasti velvollisuuksia. Työehtosopimuksesta ja työlaainsäädännöstä johtuvien tehtävien lisäksi voidaan sopia muistakin työpaikan tarpeen mukaisista luottamusmiehelle soveltuvista tehtävistä, jotka saattavat liittyä henkilöstön edustamiseen mm. erilaisissa kehittämis-

hankkeissa.

Luottamusmiehen ja työnantajan tulee kummankin myötävaikuttaa niihin seikkoihin, jotka luovat edellytykset luottamusmiestehtävissä onnistumiselle. Asioiden käsittely avoimen vastavuoroisuuden hengessä lisää luottamusta ja mahdollisuuksia sitoutua yhteisiin tavoitteisiin.

### **2 LUKU LUOTTAMUSMIES – KELPOISUUS JA VALITSEMINEN**

#### **3 §**

##### **Luottamusmies ammattiosaston edustajana**

Luottamusmiehellä tarkoitetaan ammattiosaston valitsemaa päaluottamusmiestä ja luottamusmiestä. Ammattiosastolla tarkoitetaan Metallityöväen Liitto ry:n rekisteröityä ammattiosastoa.

#### **4 §**

##### **Luottamusmiehen kelpoisuus**

Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen työpaikan työntekijä ja pe-rehtynyt työpaikan olosuhteisiin sen työntekijänä.

##### *Pöytäkirjamerkintä:*

*Luottamusmiestä valittaessa tulisi kiinnittää huomiota mm. seuraaviin luottamusmiestehtävän menestyksellisen hoitamisen kannalta merkityksellisiin seikkoihin:*

*- henkilön valmiudet luottamusmiestehtävän edellyttämään koulutukseen ja kehittämiseen,*

*- henkilön valmius luottamusmiestehtävän vastuulliseen ja pitkäjänteiseen hoitamiseen sekä*

*- henkilön riittävät vuorovaikutustaidot ja kyky tehdä päätöksiä myös vaikeista asioista.*

**5 §****Luottamusmiehen valitseminen**

Ammattiosasto valitsee pääluottamusmiehen, hänen varamiehensä ja luottamusmiehen.

Mikäli luottamusmiehen toimialueella on vähintään 75 työntekijää, ammattiosasto valitsee hänelle myös varamiehen.

**Toimialueista ja lukumääristä sopiminen**

Luottamusmiesten toimialueista ja lukumääristä sovitaan paikallisesti liittojen sopimien seuraavien ohjeiden mukaisesti.

Luottamusmiehellä tarkoitetaan henkilöä, joka valitaan tuotannon organisoinnin mukaisesti muodostuvan toiminnallisen yksikön luottamusmieheksi. Alue, jolle luottamusmies valitaan, määräytyy yrityksen tuotantolisiin tai toiminnallisiin näkökohtiin perustuvien luonnollisten rajojen mukaisesti.

- Luottamusmiesten toimialueiden tulee olla sellaisia, että neuvottelujärjestelmän mukainen asioiden käsittely on mahdollista järjestää tehokkaasti ja toimivasti.
- Ellei valittavien luottamusmiesten toimialueista tai lukumäärästä päästä sopimukseen, asia voidaan alistaa liittojen ratkaistavaksi.

**Sopiminen luottamusmiehen asettamisesta tiettyä tehtävää varten**

Asioiden laadun ja/tai laajuuden sitä vaatiessa voidaan valita myös luottamusmies, joka asetetaan tiettyä, pääluottamusmiehen ja työnantajan välillä sovittua tehtävää varten. Tällaisen luottamusmiehen toimenkuvasta tulee sopia kirjallisesti mahdollisimman täsmällisesti. Toimenkuvauksen tulee olla yhteensopiva muiden luottamusmiesten toimivaltuuksien kanssa.

**(Pää)luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun/työsuojeluasiamiehen tehtävien yhdistäminen**

Paikallisesti voidaan sopia siitä, että työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaa pääluottamusmies tai päinvastoin.

Paikallisesti voidaan sopia myös siitä, että työsuojeluasiamiehen tehtäviä hoitaa luottamusmies tai päinvastoin.

Pääluottamusmiehen asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, pääluottamusmiehellä on oikeus tämän sopimuksen 14 §:ssä sovittuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

**Luottamusmiehen vaali työpaikalla**

Ammattiosastolla on oikeus suorittaa luottamusmiehen vaali työpaikalla. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on ammattiosaston kaikille jäsenille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa.

Vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään kaksi viikkoa ennen vaalin toimittamista. Työnantaja varaa ammattiosaston nimeämille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

**Ilmoittaminen luottamusmiehistä**

Valituista luottamusmiehistä on ammattiosaston kirjallisesti ilmoitettava työnantajalle. Pääluottamusmiehelle valitusta varamiehestä on lisäksi ilmoitettava, milloin hän toimii pääluottamusmiehen sijaisena. Sama koskee luottamusmiehen varamiestä.

*Soveltamisohje:*

*Luottamusmiesaseman syntyminen edellyttää, että luottamusmiesten määrästä, toimialueista ja tiettyä tehtävää varten asettamisesta on tämän pykälän mukaisesti sovittu työnantajan kanssa ja että*

*ammattiosasto on ilmoittanut valituista luottamusmiehistä työnantajalle kirjallisesti.*

### **Työnantajan neuvottelijat ja paikallinen neuvottelujärjestys**

Työnantaja ilmoittaa luottamusmiehelle, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja luottamusmiehen kanssa.

Liitot suosittelvat, että paikallisen neuvottelujärjestyksen eri tasoilla toimiville osapuolten edustajille kuuluva vastuualue ja siihen liittyvät valtuudet työsuhteasioissa todetaan ja niiden keskeistä merkitystä tähdennetään.

## **3 LUKU LUOTTAMUSMIEHEN TEHTÄVÄT**

### **6 § Luottamusmiehen tehtävät**

#### **Perustehtävät**

Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työehtosopimuksen ja työ-lainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin liittyvissä kysymyksissä.

Luottamusmies osallistuu tarvittaessa työnantajan ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyyskysymysten selvittämiseen.

Luottamusmiehen on valvottava, että työntekijät noudattavat työehtosopimusta ja paikallisia sopimuksia.

Luottamusmies vastaa ammattiosaston edustajana työrauhan ylläpitämisestä ja edistämisestä työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Työtaistelun ilmennyttyä tai sen uhan ollessa ilmeinen tulee työnantajan ja luottamusmiehen kesken todeta, mihin työtaistelutoimi*

*kohdistuu ja mitkä ovat muut työrauhan rikkoutumiseen johtaneet syyt. Samalla tulee selvittää toimenpiteet, joilla voidaan rajoittaa enempien vahinkojen syntyminen yritykselle.*

Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

### **Työpaikalla sovittavat tehtävät**

Työpaikoilla on erilaisia tarpeita pyrkiä hyödyntämään luottamusmiesten osaamista ja vaikutusmahdollisuuksia. Luottamusmiehen osallistumisesta, tehtävistä, tavoitteista, toimintaedellytyksistä ja vastuista esimerkiksi projektityyppisissä toimeksiannoissa sovitaan työnantajan ja luottamusmiehen välillä erikseen.

### **Keskustelu neuvottelujärjestelmän tavoitteista ja toimivuudesta**

Työpaikoilla tulee käydä säännöllisesti – kahden kuukauden kuluessa luottamusmieskauden alkamisesta ja tämän jälkeen vuosittain – keskustelu, jossa käsitellään työpaikan neuvottelujärjestelmälle asetettavia/asetettuja tavoitteita ja sen toimivuutta. Keskustelun osapuolina ovat kukin luottamusmies oman vastaneuvottelijansa kanssa sekä tarpeen vaatiessa he kaikki yhdessä ja siinä annetaan molemminpuolista palautetta, jonka pohjalta yhteistyötä pyritään edelleen parantamaan. Samalla suunnitellaan luottamusmiehen tehtävään liittyvän koulutuksen tarve, aikataulut ja tavoitteet.

## **4 LUKU LUOTTAMUSMIEHEN TOIMINTAEDELLYTYKSET**

### **7 § Luottamusmiehelle annettavat tiedot**

#### **Epäselvyydet ja erimielisyydet**

Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijän palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta, on asiaa selvittävälle luottamusmiehelle annettava kaikki tarvittavat tiedot.

**Kehittämisi- ja muut tehtävät**

Luottamusmiehelle, joka osallistuu kehittämis- ja muihin vastaaviin tehtäviin, annetaan asianmukaiset tiedot hankkeen tavoitteista, toteuttamistoimenpiteiden läpiviennistä ja yritystoiminnan ehdoista. Avoin tiedonkulku mahdollistaa osapuolille edellytykset neuvotella asioista. Tiedot on annettava niin aikaisessa vaiheessa kuin mahdollista. Mikäli annettavat tiedot sisältävät työnantajan erikseen osoittamia liike- tai ammattisalaisuuksia, tulee nämä tiedot pitää salassa.

**8 §****Päälouottamusmiehelle annettavat tiedot**

Päälouottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti seuraavat yrityksen työntekijöitä koskevat tiedot.

**A. Henkilötiedot**

1. Työntekijän suku- ja etunimet
2. Palvelukseen tuloaika uusista työntekijöistä ja irtisanomis- ja lomautustapauksissa kaikista työntekijöistä
3. Organisaatorinen osasto
4. Palkkaryhmä tai työnvaativuusryhmä

Edellä kohdissa 1, 3 ja 4 mainitut tiedot annetaan kerran vuodessa. Uusista työntekijöistä annetaan edellä 1-4 mainitut tiedot joko kustakin erikseen välittömästi työsuhteen alettua tai ajanjaksoittain, kuitenkin ainakin neljännesvuosittain. Kaikista työntekijöistä annetaan palvelukseen tuloaikatieto irtisanomis- ja lomauttamistapauksissa.

**B. Tilastotiedot palkoista**

Luottamusmiehelle annetaan kerran vuodessa kesäkuun loppuun mennessä kaikkien yrityksen työntekijöiden keskituntiansiot palkkarhmittäin.

Keskituntiansioilla tarkoitetaan keskusliittojen tekemän lomapalkkasopimuksen mukaan laskettua lomanmääräytymisvuoden keskituntiansiota, jonka mukaan maksetaan vuosilomapalkka tai loman korvaus.

**C. Työvoimatiedot**

Päälouottamusmiehellä on oikeus saada vuosineljänneksittäin tiedot yrityksen tai työpaikan täysin työkykyisten työntekijöiden, oppilaiden ja harjoittelijoiden ja mahdollisten osa-aikatyöntekijöiden (erikseen miesten ja naisten) lukumääristä sekä työvoiman jakaantumisesta vuorotyölajeittain. Työvoimaa koskevat tiedot annetaan kunkin vuosineljänneksen sellaiselta ajankohdalta tai ajanjaksolta, jonka voidaan katsoa kuvaavan vuosineljänneksen normaalia työvoimatilannetta.

**D. Tietojen luottamuksellisuus**

Päälouottamusmiehen on pidettävä tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

**9 §****Ansionmenetyksen korvaaminen ja kuukausikorvaus****Ansionmenetyksen korvaaminen**

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää työaikana paikallisissa neuvotteluissa työnantajan edustajan kanssa tai toimissaan muuten työnantajan kanssa sovitussa tehtävissä.

**Luottamusmies- ja työsuojelutehtävien yhdistäminen**

Mikäli luottamusmies- ja työsuojelutehtävät on yhdistetty samalle henkilölle, tämä otetaan lisäävänä tekijänä huomioon työstä vapautuksen tarpeessa sekä hänelle maksettavan kuukausikorvauksen määrästä sovittaessa.

**Työajan ulkopuoliset tehtävät**

Jos päälouottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan tästä ajasta ylityökorvaus siltä osin kuin siitä paikallisesti sovitaan.

Luottamustehtävien hoitamisesta mahdollisesti koituvat ruoka- ja päivärahat sekä matkakustannukset ja mahdollinen matka-ajan palkka korvataan niissä tapauksissa, joissa työnantaja 1 ja 2 kohtien mukaan

on velvollinen korvaamaan luottamusmiehen ansionmenetyksen.

### **Kuukausikorvaus**

Päáluottamusmiehelle maksetaan ansionmenetyksen korvauksen lisäksi korvausta kuukausittain 1.10.2010 alkaen seuraavasti:

Yrityksen työntekijöiden lukumäärä korvaus/kuukausi

4 - 19	75,00 €
20 - 39	80,00 ”
40 - 59	90,00 ”
60 -	100,00 ”

Päáluottamusmiehelle maksettavan korvauksen suuruutta vahvistettaessa todetaan yrityksen työntekijäin lukumäärä välittömästi ennen päáluottamusmiesvaaleja sekä vastaavana ajankohtana vuoden kulluttua vaalien jälkeen. Tämän mukaan todetun korvauksen suuruutta noudatetaan seuraavaan tarkistukseen saakka.

Paikallisesti voidaan sopia toisin päáluottamusmiehelle maksettavasta kuukausikorvauksesta.

Silloin, kun päáluottamusmiehen varamies, esim. päáluottamusmiehen vuosiloman tai sairauden aikana, hoitaa päáluottamusmiestehtäviä vähintään 2 viikon ajan, maksetaan kuukausikorvaus tältä ajalta hänelle.

Mikäli yrityksessä ei ole toimintaa lomautuksen, vuosiloman tai näihin verrattavien muiden syiden vuoksi ei kuukausikorvausta makseta.

### **10 §**

#### **Luottamusmiehen koulutus**

Koulutukseen osallistumisesta on sovittu TT-SAK yleissopimuksessa.

Teknolohiateollisuudessa noudatettavan TT-SAK yleissopimuksen 5 luvun 3 ja 4 kohtien määräyksiä luottamusmiehen koulutuksesta sovelletaan myös tämän sopimuksen 5 §:n 2 kappaleessa tarkoitettun

luottamusmiehen varamieheen.

### **11 §**

#### **Toimistovälineiden käyttö**

Työpaikan koon sitä edellyttäessä paikallisesti sovitaan, että päáluottamusmies voi tarvittaessa käyttää puhelinta ja muita yrityksen tavantomaisia käytössä olevia toimisto- yms. välineitä. Tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluvat myös yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti).

## **5 LUKU**

### **LUOTTAMUSMIEHEN TYÖSUHDE**

### **12 §**

#### **Luottamusmiehen työntekijäasema**

Luottamusmies on työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamustehtäviään oman työnsä ohella vai onko hänelle annettu osittain tai kokonaan vapautusta työnteosta. Luottamusmies on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja ja työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

### **13 §**

#### **Luottamusmiestehtävän hoitamisen vaikutukset työtehtäviin ja palkkaan**

Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiestehtävän takia.

Jos päáluottamusmieheksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa päáluottamusmiehen tehtävien hoitamista on hänelle, ottaen huomioon tuotantolaitoksen tai sitä vastaavan toimintayksikön olosuhteet ja luottamusmiehen ammattitaito, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.

Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alempipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli

Luottamusmieheksi valituksi tullessaan. Luottamusmiestehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.

Päälouottamusmiehen luottamusmiestehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, luottamusmieskauden keston ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

Päälouottamusmiestehtävän päätyttyä määräytyy hänen palkkansa sen työn mukaan, jota hän tekee.

#### **14 §**

##### **Luottamusmiehen työsuhdeturva**

Työsopimuksen irtisanominen ja luottamusmiehen lomauttaminen taloudellisista ja tuotannollisista syistä:

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa päälouottamusmieheen, ellei tuotantolaitoksen toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli yhteisesti todetaan, ettei päälouottamusmiehelle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Luottamusmiehen työsopimus voidaan irtisanoa tai luottamusmies lomauttaa työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 2 momentin mukaisesti vain, kun työ kokonaan päättyy eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Työsopimuksen irtisanominen luottamusmiehen henkilöstä johtuvasta syystä:

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

##### **Työsopimuksen purkaminen ja purkautuneena käsitteleminen**

Luottamusmiehen työsopimusta ei saa purkaa tai käsitellä purkautuneena vastoin työsopimuslain 8 luvun 1-3 §:n säännöksiä. Työsopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti tai olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.

Luottamusmiehen työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamusmiestä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

##### **Päälouottamusmiehen ehdokas- ja jälkisuoja**

Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös päälouottamusmiehehdokkaaseen, jonka ammattiosaston kokous on asettanut ja jonka asettamisesta ammattiosasto on kirjallisesti työnantajalle ilmoittanut. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan päälouottamusmiehen toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa päälouottamusmieheksi valituksi tulleen osalta ammattiosaston todettua vaalituloksen.

Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös päälouottamusmiehenä toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen päälouottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.

##### **Erimielisyysneuvottelut työsopimuksen päättämisestä**

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

##### **Korvaukset**

Jos luottamusmiehen työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusmiehellem vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka.

Korvaus on määrättävä työsopimuslain 12 luvun 2 §:n 2 momentin perusteiden mukaan. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu.

**6 LUKU**  
**SOPIMUKSEN SUHDE PELTI- JA TEOLLISUUSERISTYS-**  
**ALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEEN**

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

**PELTI- JA TEOLLISUUSERISTYSALAN  
IRTISANOMISSUOJASOPIMUS**

**1 §**

**Soveltamisala**

Tämä sopimus koskee työsopimuksen irtisanomista ja työntekijän lomauttamista.

Sopimus koskee myös työntekijän irtisanoutumista sekä menettelyä, jota työsopimusta päätettäessä ja työntekijää lomautettaessa on noudatettava.

**Koeaika**

Osa työsopimuksen voimassaoloajasta voidaan työehtosopimuksin tai työsopimuksin sopia erityiseksi, enintään neljä (4) kuukautta kestäväksi koeajaksi, jonka kuluessa sopimus voidaan molemmin puolin purkaa ilman irtisanomisaikaa ja työsopimuslain irtisanomis- ja purkamisperusteita. Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa kuitenkin olla enintään puolet työsopimuksen kestosta. Purkaminen ei saa kuitenkaan tapahtua työsopimuslain (55/01) 2 luvun 2 §:n 1 momentissa tarkoitetuilla tai muutoin epäasiallisilla perusteilla.

Mikäli työnantaja järjestää työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhdenjaksoisesti yli neljä (4) kuukautta, voidaan sopia enintään kuuden (6) kuukauden pituisesta koeajasta.

## I TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMISTA KOSKEVIA YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

### 2 §

#### Irtisanomisajat

Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen keskeytyksettä jatkuttua jäljempänä mainitun ajan seuraavia irtisanomisaikoja:

Työsuhteen kestoaja	Irtisanomisaika
enintään 1 vuosi	2 viikkoa
yli 1 vuosi mutta enintään 5 vuotta	4 viikkoa
yli 5 vuotta mutta enintään 10 vuotta	6 viikkoa
yli 10 vuotta mutta enintään 15 vuotta	2 kuukautta
yli 15 vuotta	3 kuukautta

Työntekijän irtisanoessa työsopimuksen

Työsuhteen kestoaja	Irtisanomisaika
enintään 1 vuosi	1 viikko
yli 1 vuosi mutta enintään 5 vuotta	2 viikkoa
yli 5 vuotta	1 kuukausi

*Soveltamisohje:*

*Työsuhteen kestoajan määräytyminen*

*Laskettaessa työsuhteen kestoajaa, jonka perusteella irtisanomisaika määräytyy, otetaan huomioon vain se aika, jonka työntekijä on ollut keskeytyksettä työnantajan palveluksessa samassa työsuhhteessa. Esimerkiksi liikkeen luovutus, äititysvaapa, asevelvollisuus tai opintovapaa eivät katkaise työsuhdetta.*

*Työsuhteen keskeytymättömyyden ohella on selvitettävä, mikä aika kerryttää irtisanomisaikojen pidentävää työsuhteen kestoajaa. Asevelvollisten osalta tällaista aikaa on vain se aika, jonka työntekijä on yhtäjaksoisesti ollut työnantajan palveluksessa ennen asevelvollisuuslain (452/1950) mukaista asevelvollisuuden suorittamista ja sen jälkeinen aika edellyttäen, että työntekijä on em. lain nojalla palannut työhön. Työsuhteen kestoajkaan ei siis lueta varsinaista asevelvollisuusajaa.*

#### Määräajan laskeminen

Määräaikojen laskemisesta ei ole erityissäännöksiä työoikeudellisessa lainsäädännössä eikä määräyksiä työehtosopimuksissa. Säädettyjen määräaikojen laskemisesta annetussa laissa (150/30) olevia määräaikojen laskemissääntöjä noudatetaan vakiintuneesti työsuhteeseen liittyviä määräaikoja, kuten irtisanomisaikaa ym. laskettaessa. Irtisanomissuojasopimukseen sisältyviä määräaikoja laskettaessa noudatetaan siten, ellei toisin ole sovittu, seuraavia sääntöjä.

1 Jos ajanmääräyksenä on jokin määrä päiviä nimetyn päivän jälkeen, ei määräaikaan lueta sitä päivää, jona toimenpide on suoritettu.

Esimerkki 1

Jos työnantaja lomauttaa työntekijän 5 päivän lomautusilmoitusajaksi noudattaen 1.3., on ensimmäinen lomautuspäivä 7.3.

2 Aika, joka on määrätty viikkoina, kuukausina tai vuosina nimetyn päivän jälkeen, päättyy sinä määräviikon tai -kuukauden päivänä, joka nimeltään tai järjestysnumeroltaan vastaa sanottua päivää. Jos vastaavaa päivää ei ole siinä kuussa, jona määräaika päättyisi, pidetään sen kuukauden viimeistä päivää määräajan

loppupäivänä.

#### Esimerkki 2

Mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän, jonka työsuhte on jatkunut keskeytyksettä yli kymmenen vuotta mutta enintään 15 vuotta ja jonka irtisanomisaika on siis kaksi kuukautta 30.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9. Mikäli mainitun työntekijän irtisanominen tapahtuu 31.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9., koska syyskuussa ei ole järjestysnumeroltaan vastaavaa päivää, jona määräaika päättyisi.

Vaikka määräpäivä tai määräajan viimeinen päivä sattuu irtisanomissessa pyhäpäiväksi, itsenäisyyspäiväksi, vapunpäiväksi, joului- tai juhannusaatoksi tai arkilauantaiksi, on mainittu päivä tästä huolimatta työsuhteen päättymispäivä.

#### Irtisanomisen peruuttaminen ja siirtäminen

Työnantaja voi peruuttaa antamansa irtisanomisilmoituksen tai siirtää irtisanomisen toimeenpanoa enintään irtisanomisajan verran tarvitsematta noudattaa uutta irtisanomisaikaa.

#### 3 §

##### Työntekijän oikeus työllistymisvapaaseen

Jolleivät työnantaja ja työntekijä, työnantajan irtisanottua työsuhteen työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä tarkoitettulla perusteella, ole sopineet muuta, työntekijällä on oikeus vapaaseen täydellä palkalla osallistuakseen irtisanomisaikanaan julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002) tarkoitetun työllistymisohjelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssäoppimiseen tai oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoit-

tusvalmennukseen.

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

- 1) enintään yhteensä viisi työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään neljä viikkoa;
- 2) enintään yhteensä 10 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli neljä viikkoa.

Työntekijän on ennen työllistymisvapaan tai sen osan käyttämistä ilmoitettava siitä ja vapaan perusteesta työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista sekä pyydettyä esitettävä luotettava selvitys kunakin vapaan perusteesta.

Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

*Soveltamisohje:*

*Työpäivillä tarkoitetaan työtuntijärjestelmän mukaisia työpäiviä. Työllistymisvapaan määrää voidaan käyttää myös työpäivän osina.*

*Täydellä palkalla tarkoitetaan tuntipalkkaisen työntekijän keskituntiansiota. Kuukausipalkkaisen työntekijän täydellä palkalla tarkoitetaan henkilökohtaisena aikapalkkana olevaa kuukausipalkkaa.*

#### 4 §

##### Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantaja, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on velvollinen maksa-

maan työntekijälle täyden palkan irtisanomisajalta.

Jos työntekijä eroaa työstä irtisanomisaikaa noudattamatta, hän on velvollinen irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä aiheutuvana kertakaikkisena korvauksena maksamaan työnantajalle irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän.

Palkka lasketaan tällaisessa tapauksessa työehtosopimuksen aikapalkan mukaisesti.

Mikäli irtisanomisajan noudattamatta jättäminen puolin tai toisin koskee vain osaa irtisanomisajasta, suoritusvelvollisuus koskee vastaavaa osaa irtisanomisajan palkasta.

*Soveltamisohje:*

*Mikäli työntekijä on velvollinen suorittamaan työnantajalle irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän, työnantajan kuitausoikeus määräytyy työsopimuslain 2 luvun 17 §:n mukaisesti. Säännöksen mukaan työnantaja saa kuitata vastasaamisellaan työntekijän palkkasaatavaa enintään yhdellä kolmasosalla (1/3) siitä palkan määrästä, joka jää jäljelle, kun ennakonpidätys palkasta on toimitettu (nettopalkka). Palkalla tarkoitetaan tässä yhteydessä kaikkia lopputilin yhteydessä suoritettavia ennakonpidätysvelvollisuuden alaisia suorituksia, kuten lomakorvauksia.*

## 5 §

### **Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä ja irtisanomisen toteen näyttäminen**

Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle taikka työntekijälle henkilökohtaisesti. Jollei tämä ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköi-

sesti.

Työsopimuksen irtisanoneen työnantajan tai työntekijän on voitava näyttää irtisanomisen tapahtuneen.

## 6 §

### **Irtisanomisen toteutuminen**

Työsopimuksen irtisanominen katsotaan toimitetuksi silloin, kun työnantaja tai työntekijä on saanut tiedon 5 §:ssä tarkoitetusta ilmoituksesta.

Jos ilmoitus irtisanomisesta on lähetetty kirjeitse tai sähköisesti, katsotaan sopimuksen irtisanominen toimitetuksi viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasoittumiseksi annetulla, vähintään kahden viikon pituisella vapaalla, katsotaan kirjeitse tai sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva irtisanominen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä.

## 7 §

### **Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen**

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen päättämispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty.

## 8 §

### **Työnantajan ilmoitusvelvollisuus työvoimatoimistolle**

Työsopimuslain 9 luvun 3a §:ssä on säädetty työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla tehdystä

työntekijän irtisanomisesta työvoimatoimistolle.

### 9 §

#### **Työnantajan tiedottamisvelvollisuus työllistymisohjelmasta ja työllistymisohjelmallisästä**

Työsopimuslain 9 luvun 3b §:ssä on säädetty työnantajan velvollisuudesta tiedottaa taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanotulle työntekijälle työllistymisohjelmasta ja työllistymisohjelmallisästä.

### 10 §

#### **Menettely erimielisyystapauksissa**

Jos työntekijä katsoo, että hänen työsopimuksensa on päätetty tai hänet on lomautettu ilman lain tai sopimuksen mukaista perustetta, voidaan erimielisyys saattaa ratkaistavaksi työehtosopimuksessa sovittua neuvottelujärjestystä noudattaen.

## II TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMINEN JA TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA TAI HÄNEN HENKILÖÖNSÄ LIITTYVÄSTÄ SYYSTÄ

### 11 §

#### **Irtisanomisen ja lomauttamisen perusteet**

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta ilman työsopimuslain 7 luvun 1-2 §:n mukaista asiallista ja painavaa perustetta. Tällaisina irtisanomisperusteina pidetään syitä, joiden johdosta työsopimuksen purkaminen työsopimuslain mukaan on mahdollista, samoin kuin sellaisia työntekijästä itsestään riippuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten rikkomista, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimat-

tomuutta työssä.

Samoilla perusteilla, joilla työntekijän työsopimus voidaan irtisanoa tai purkaa, voidaan työntekijä myös lomautusilmoitusaikaa noudattamatta lomauttaa määräajaksi.

#### *Soveltamisohje:*

*Työsopimuksen purkamisesta koeaikana on voimassa mitä työsopimuslain 1 luvun 4 §:ssä on säädetty.*

*Määräaikaisen työsopimuksen lakkaamisesta on voimassa mitä työsopimuslain 6 luvun 1 §:ssä on säädetty.*

*Työntekijän työsopimus voidaan purkaa työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetulla perusteella.*

*Työsopimuksen purkautumisen osalta menetellään työsopimuslain 8 luvun 3 §:n mukaisesti.*

### 12 §

#### **Irtisanominen kohtuullisen ajan kuluessa**

Työnantajan on toimitettava työsopimuksen irtisanominen työsopimuslain 7 luvun 1-2 §:ssä tarkoitetulla perusteella kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut työnantajan tietoon.

### 13 §

#### **Työntekijän kuuleminen**

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 1-2 §:ssä tarkoitetulla perusteella tai purkaa sen mainitun lain 1 luvun 4 §:ssä tai 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta syystä, on hänen varattava työntekijälle mahdollisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päät-

tämisen perusteista. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajanaan esimerkiksi luottamusmiestä tai työtoveriaan.

### III TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMINEN JA TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN TALOUDELLISISTA, TUOTANNOLLISISTA TAI TYÖNANTAJAN TOIMINNAN UDELLEENJÄRJESTELYISTÄ JOHTUVISTA SYISTÄ

#### 14 §

##### Neuvottelumenettely

**Mom. 1** Jos työpaikalla syntyy tarve irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa työntekijöitä, on asiasta neuvoteltava yhteistoimintalaista poiketen työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Neuvotteluesityksen voi tehdä kumpikin osapuoli joko suullisesti tai kirjallisesti. Neuvottelut on aloitettava viimeistään viikon kuluessa esityksen tekemisestä.

**Mom. 2** Ennen neuvottelujen aloittamista työnantajan tulee antaa neuvotteluihin osallistuville työntekijöille tai heidän edustajalleen asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot.

##### *Soveltamisohje:*

*Annettavien tietojen ja yhteistoimintalain edellyttämien määräaikaisselvitysten tulee olla sellaiset, että työntekijäpuolen neuvottelijalla on mahdollisuus muodostaa selvä kuva suunniteltujen irtisanomisten tai lomauttamisten perusteista ja niihin vaikuttavista tekijöistä, samoin kuin yrityksen taloudellisesta tilasta.*

*Harkitessaan vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista työnantajan on annettava asianomaisten työntekijöiden edustajille kirjal-*

*lisesti käytettävissään olevat tiedot yhteistoimintalain 47 §:n mukaisesti.*

*Yhteistoimintalain 48 §:ssä on määräys työvoiman vähentämistarpeen kertomisesta työvoimaviranomaisille.*

*Liikkeenluovutuksessa, sulautumisessa ja jakautumisessa yhteistoimintamenettely toteutetaan yhteistoimintalain 7 luvun mukaisesti.*

*Yhteistoimintalain 48 §:ssä on määräys työvoiman vähentämistarpeen kertomisesta työvoimaviranomaisille.*

**Mom. 3** Neuvottelujen tarkoituksena on yrittää löytää vaihtoehtoisia toteuttamiskelpoisia ratkaisuja yrityksen taloudellisen ja tuotannollisen tilanteen kehittämiseksi niin, että työvoiman mahdollisesta vähennyksestä yritykselle ja työntekijöille aiheutuvat menetykset jäisivät mahdollisimman pieniksi. Neuvottelut tulee käydä niin, että osapuolten välinen vuorovaikutus toteutuu, kuitenkin ilman aiheeton viivytystä.

##### *Soveltamisohje:*

##### *Neuvoteltavia asioita ovat:*

- yrityksen tuotannon ja tuottavuuden kehittämistoimet sekä henkilöstön mahdollisuudet vaikuttaa yrityksen taloudellisen tilan kohentamiseen,
  - irtisanomis- ja/tai lomauttamisuhan alaisten työntekijöiden uudelleensijoittaminen,
  - koulutusvaihtoehtojen ja koulutushalukkuuden selvittäminen,
  - irtisanomis- ja/tai lomautusuhun alaisten työntekijöiden yleiseen työllisyys- ja toimeentuloturvaan liittyvät asiat,
  - mahdollisten irtisanomisten ja/tai lomautusten alkamisajan kohta, laajuus ja kestoaika,
  - mahdolliset muut yhteisesti käsiteltäviksi sovitut asiat.
- Työnantajan neuvotteluvollisuuden katsotaan täyttyneen kun edellä mainitut asiat on käsitelty.*

*Neuvottelujen lopputuloksesta laaditaan tarvittaessa yhteenveto, josta käy ilmi suunnitellut toimenpiteet ja niiden perusteet.*

## 15 §

### Irtisanomisen ja lomauttamisen perusteet

Irtisanomisen perusteet määräytyvät työsopimuslain 7 luvun 1 ja 3 §:ien (taloudelliset, tuotannolliset tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvat syyt) mukaisesti.

Lomauttamisen perusteet määräytyvät työsopimuslain 5 luvun 2 §:n 1-3 momenttien mukaisesti. Lomauttamisoikeutta voidaan laajentaa työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti tehdyllä paikallisella sopimuksella.

*Soveltamisohje 1:*

*Työnantajan konkurssin ja kuoleman osalta noudatetaan työsopimuslain 7 luvun 8 §:n määräyksiä.*

*Oppisopimusoppilaisiin sovelletaan ammatillisesta koulutuksesta annettua lakia.*

*Soveltamisohje 2:*

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

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

*palkan, jos työpaikka sijaitsee työehtosopimuksessa määriteltyjen rajojen ulkopuolella.*

*Soveltamisohje 3:*

*Lomauttamista ei tulisi käyttää tilanteissa, joissa on kysymys irtisanomiseen oikeuttavasta pysyvästä työn vähenemisestä.*

## 16 §

### Työvoiman vähentämjärjestys

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

## 17 §

### Lomauttaminen

**Mom. 1** Työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään 5 päivän ilmoitusaikaa ja lomautus voi tapahtua määräajaksi tai toistaiseksi. Lomauttamisoikeutta voidaan laajentaa työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti tehdyllä paikallisella sopimuksella.

*Soveltamisohje:*

*Lomauttamisella tarkoitetaan työnteon ja palkan maksamisen keskeyttämistä toistaiseksi tai määräajaksi lakkauttamatta kuitenkaan työsuhdetta.*

**Mom. 2** Lomautusilmoitus annetaan työntekijälle henkilökohtaisesti,

ellei työnantajan ja asianomaisen luottamusmiehen kesken toisin sovi. Ilmoituksessa tulee mainita lomautuksen syy, sen alkamisaika ja määräaikaisen lomautuksen kesto sekä toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen osalta sen arvioitu kesto. Työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus.

Edellä tarkoitettua ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole tapauksissa, joissa työnantajalla ei ole muun syyn kuin lomautuksen vuoksi lomautusaikaan kohdistuvaa palkanmaksuvelvollisuutta tai joissa työnteon este johtuu työsopimuslain 2 luvun 12 §:n 2 momentissa tarkoitetuista tapauksista.

*Soveltamisohje:*

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

Sopimuksen määräys lomautusilmoituksen tarpeettomuudesta koskee myös tapauksia, joissa työnantajalla ei ole muun syyn kuin lomautuksen vuoksi lomautusaikaan kohdistuvaa palkanmaksuvelvollisuutta. Kysymyksessä on tällöin tilanne, jossa taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä tapahtuva työn tilapäinen vähentyminen johtuu esim. työnantajasta riippumattomasta muusta kuin työsopimuslain 2 luvun 12 §:n 2 momentissa tarkoitettua syystä. Ilmoitusvelvollisuutta ei ole työnantajalla myöskään silloin, kun työntekijä esim. pitkäaikaisen sairauden tai varusmiespalveluksen vuoksi tulisi olemaan muutoinkin poissa työstä lomautusaikana. Mikäli työntekijän este taas on sellainen, että hän lomautusaikana saattaisi tulla työhön, ilmoitetaan hänelle lomautuksesta samalla tavoin kuin esteettömillekin työntekijöille.

## LOMAUTETUN TYÖNTEKIJÄN TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN

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

Lomautuksen tapahduttua toistaiseksi sen kestolle ei ole asetettu enimmäisaikaa. Työntekijällä on lomautusaikana oikeus purkaa työ-sopimus irtisanomisajasta riippumatta.

Lomautetulla työntekijällä on työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 2 momentin nojalla oikeus saada korvaus irtisanomisajan palkan menettämisestä aiheutuvasta vahingosta, jos työnantaja irtisanoo työsopimuksen päättämään lomautuksen aikana.

Edellä tarkoitettua työnantajan korvausvelvollisuutta vähentää työntekijän irtisanomisaikana muualla mahdollisesti ansaitsema palkka. Muilta osin irtisanomisajan menettämisestä aiheutuneesta vahingosta vastaa työnantaja. Tahallaan ansaitsematta jätetyn palkan vähentäminen tulee kyseeseen vain poikkeuksellisesti, esim. silloin, kun työnantaja olisi itse järjestänyt työntekijälle irtisanomisajalle työtä.

*Soveltamisohje:*

*Korvaus maksetaan palkanmaksukausittain. Jos työntekijä on irtisanomisaikana muualla työssä, korvauksen maksaminen edellyttää, että työntekijä antaa työnantajalle selvityksen irtisanomisaikana muualla mahdollisesti ansaitsemastaan palkasta. Tämä selvitys tulee antaa siinä vaiheessa, kun työntekijän työsuhteen katsotaan päättyvän, jolloin voidaan laskea työnantajan mahdollisesti maksettavaksi tulevan korvauksen määrä.*

Lomautetulla työntekijällä, joka irtisanoutuu työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 3 momentin nojalla lomautuksen kestätyä yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, on oikeus saada korvauksena palkkansa työnanta-

jan noudatettavaksi määrätyltä irtisanomisajalta. Korvaus maksetaan työsopimuksen päättymistä seuraavana ensimmäisenä työnantajan normaalina palkanmaksupäivänä, ellei toisin sovita.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Työsuhteen päättymisestä huolimatta työsuhteen osapuolet voivat sopia määräaikaisesta työsopimuksesta irtisanomisajaksi tai sen osaksi.*

*Tällöin irtisanomisajan palkkaa vastaavasta korvauksesta vähennetään työntekijän työstä saama palkka.*

Irtisanomisajan palkka lasketaan työntekijän työehtosopimuksen mukaisen perustuntipalkan mukaan.

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

## POIKKEUKSELLISET LOMAUTUSTILANTEET

### 1 Lomautuksen peruuttaminen, siirtäminen ja keskeyttäminen

Työnantaja voi lomautusilmoitusaikana saadun uuden työn vuoksi ennen lomautuksen alkamista peruuttaa lomautuksen tai siirtää lomautuksen alkamisajankohtaa.

Mikäli lomautuksen kestäessä on mahdollista tarjota tilapäisesti työtä, työnantaja voi työntekijälle henkilökohtaisesti annettavalla ilmoituksella välittömästi keskeyttää lomautuksen, jollei työntekijä ole ottanut muuta työtä.

kijä ole ottanut muuta työtä.

Jos työntekijä on lomautusaikana muualla työssä, työnantajan on ilmoitettava lomautuksen keskeyttämisestä vähintään viisi päivää ennen, ellei toisin sovita.

Työ on tilapäistä, mikäli se kestää kerralla enintään 14 päivää. Lomautus voi tilapäisen työn päätyttyä jatkua ilman uutta lomautusilmoitusta.

### 2 Lyhennetty työaika

Lomauttaminen voidaan toteuttaa myös siirtymällä kollektiivisesti lyhennettyyn työaikaan. Näin ollen sopimuksen määräyksiä lomautusilmoitusajan pituudesta noudatetaan myös lyhennettyyn työaikaan siirryttäessä.

### 3 Muu työ lomautusaikana

Lomauttaminen ei estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä. Työntekijällä on oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimuksen sen kestosta riippumatta 5 päivän irtisanomisaikaa noudattaen.

## 18 §

### Irtisanotun työntekijän takaisin ottaminen

Jos työnantaja on irtisanonut työsopimuksen muista kuin työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä ja työnantaja yhdeksän kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä tarvitsee työvoimaa samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt, tulee työnantajan tiedustella paikalliselta työvoimaviranomaiselta, onko entisiä työntekijöitä etsimässä tämän viranomaisen välityksellä työtä, ja myönteisessä tapauksessa tarjota työtä

ensisijaisesti näille työnhakijoille.

## **19 §**

### **Työntekijän takaisin ottaminen**

Työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaisesta työntekijän takaisin ottamisesta voidaan poiketa työehtosopimuksen 28 §:n mukaisella paikallisella sopimuksella.

## **IV KORVAUKSET**

## **20 §**

### **Korvaukset**

#### **1 Työsopimuksen irtisanominen**

Työnantajan korvausvelvollisuus tämän sopimuksen 11 ja 15 §:issä määriteltyjen irtisanomisperusteiden vastaisesta työsopimuksen irtisanomisesta määräytyy työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisesti.

#### **2 Työntekijän lomauttaminen**

Työnantajan vahingonkorvausvelvollisuus tämän sopimuksen 11 ja 15 §:issä määriteltyjen lomauttamisen perusteiden vastaisesta työntekijän lomauttamisesta määräytyy työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaisesti.

#### **3 Yhden korvauksen periaate**

Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitettuun korvaukseen työsopimuslain nojalla määrättyjen korvausten lisäksi eikä sijas-

ta.

#### **4 Menettelytapamääräysten rikkominen**

Tämän sopimuksen menettelyä koskevien määräysten noudattamatta jättämisestä ei työnantajaa voida tuomita työehtosopimuslain mukaiseen hyvityssakkoon.

Menettelyä koskevien määräysten noudattamatta jättäminen otetaan kuitenkin huomioon korottavana tekijänä työsopimuksen perusteetomasta irtisanomisesta tai lomauttamisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

## **21 §**

### **Kanneaika**

Jollei työsopimuksen irtisanomista tai lomauttamista koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, voidaan asia saattaa työtuomioistuimen käsiteltäväksi.

Työsuhteen päättyessä oikeus tämän sopimuksen 19 §:n mukaiseen korvaukseen raukeaa, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

## **22 §**

### **Laista poikkeaminen**

Tällä sopimuksella on poikettu yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 8 luvun määräyksistä.

## **23 §**

### **Voimaantulo**

Tämä sopimus on voimassa 1.10.2007 alkaen työehtosopimuksen osana.

Sopimus korvaa työehtosopimuksen osana noudatetun 16.6.2005 allekirjoitetun pelti- ja teollisuuseristysalan irtisanomissuojasopimuksen.

Helsingissä 21. päivänä kesäkuuta 2007

METALLITEOLLISUUDEN-  
HARJOITTAJAINLIITTO -  
MTHL:N TYÖNANTAJAT R.Y.

METALLITYÖVÄEN  
LIITTO RY  
*Pekka Leinola*

*Erkki Vuorenmaa*

*Jukka Huhtala*

*Matti Mäkelä*

## **PELTI- JA TEOLLISUUSERISTYKSALAN IRTISANOMISSUOJASOPIMUS**

### **1 §**

#### **Soveltamisala**

Tämä sopimus koskee työsopimuksen irtisanomista ja työntekijän lomauttamista.

Sopimus koskee myös työntekijän irtisanoutumista sekä menettelyä, jota työsopimusta päätettäessä ja työntekijää lomautettaessa on noudatettava.

#### **Koeaika**

Osa työsopimuksen voimassaoloajasta voidaan työehtosopimuksin tai työsopimuksin sopia erityiseksi, enintään neljä (4) kuukautta kestäväksi koeajaksi, jonka kuluessa sopimus voidaan molemmin puolin purkaa ilman irtisanomisaikaa ja työsopimuslain irtisanomis- ja purkamisperusteita. Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa kuitenkin olla enintään puolet työsopimuksen kestosta. Purkamisen ei saa kuitenkaan tapahtua työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 2 §:n 1 momentissa tarkoitetuilla tai muutoin epäasiallisilla perusteilla.

Mikäli työnantaja järjestää työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhdenjaksoisesti yli neljä (4) kuukautta, voidaan sopia enintään kuuden (6) kuukauden pituisesta koeajasta.

## **I TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMISTA KOSKEVIA YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ**

### **2 §**

#### **Irtisanomisajat**

Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen keskeytyksettä jatkuttua jäljempänä mainitun ajan seuraavia irtisanomisaikoja:

Työsuhteen kestoaika	Irtisanomisaika
enintään 1 vuosi	2 viikkoa
yli 1 vuosi mutta enintään 5 vuotta	4 viikkoa
yli 5 vuotta mutta enintään 10 vuotta	6 viikkoa
yli 10 vuotta mutta enintään 15 vuotta	2 kuukautta
yli 15 vuotta	3 kuukautta

Työntekijän irtisanoessa työsopimuksen:

Työsuhteen kestoaika	Irtisanomisaika
enintään 1 vuosi	1 viikko
yli 1 vuosi mutta enintään 5 vuotta	2 viikkoa
yli 5 vuotta	1 kuukausi

*Soveltamisohje:*

#### ***Työsuhteen kestoajan määräytyminen***

*Laskettaessa työsuhteen kestoajaa, jonka perusteella irtisanomisaika määräytyy, otetaan huomioon vain se aika, jonka työntekijä on ollut keskeytyksettä työnantajan palveluksessa samassa työsuhteessa. Esimerkiksi liikkeen luovutus, äitiysvapaa, asevelvollisuus tai opintovapaa eivät katkaise työsuhdetta. Työsuhteen keskeyttämättömyyden ohella on selvítettävä, mikä aika kerryttää irtisanomisaikojia pidentävää työsuhteen kestoajaa. Asevelvollisten osalta tällaista aikaa on vain se aika, jonka työntekijä on yhtäjaksoisesti ollut työnantajan palveluksessa ennen asevelvollisuuslain (1438/2007) mukaista asevelvollisuuden suorittamista ja sen jälkeinen aika edellyttäen, että työntekijä on em. lain nojalla palannut työhön. Työsuhteen kestoajaan ei siis lueta varsinaista asevelvollisuusajaa.*

#### **Määräajan laskeminen**

Määräaikojen laskemisesta ei ole erityissäännöksiä työoikeudellisessa lainsäädännössä eikä määräyksiä työehtosopimuksissa. Säädettyjen määräaikain laskemisesta annetussa laissa (150/1930) olevia määräaikojen laskemissääntöjä noudatetaan vakiintuneesti työsuhteeseen liit-

tyviä määräaikoja, kuten irtisanomisaikaa ym. laskettaessa. Irtisanomissuojasopimukseen sisältyviä määräaikoja laskettaessa noudatetaan siten, ellei toisin ole sovittu, seuraavia sääntöjä.

*1 Jos ajanmääräyksenä on jokin määrä päiviä nimetyin päivien jälkeen, ei määräaikaan lueta sitä päivää, jona toimenpide on suoritettu.*

#### **Esimerkki 1**

Jos työnantaja lomauttaa työntekijän 5 päivän lomautusilmoitusajaksi noudattaen 1.3., on ensimmäinen lomautuspäivä 7.3.

*2 Aika, joka on määrätty viikkoina, kuukausina tai vuosina nimetyin päivien jälkeen, päättyy sinä määräviikon tai -kuukauden päivänä, joka nimeltään tai järjestysnumeroltaan vastaa sanottua päivää. Jos vastaavaa päivää ei ole siinä kuussa, jona määräaika päättyisi, pidetään sen kuukauden viimeistä päivää määrärajan loppupäivänä.*

#### **Esimerkki 2**

Mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän, jonka työsuhte on jatkunut keskeytyksettä yli kymmenen vuotta mutta enintään 15 vuotta ja jonka irtisanomisaika on siis kaksi kuukautta 30.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9. Mikäli mainitun työntekijän irtisanominen tapahtuu 31.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9., koska syyskuussa ei ole järjestysnumeroltaan vastaavaa päivää, jona määräaika päättyisi.

Vaikka määräpäivä tai määrärajan viimeinen päivä sattuu irtisanomisessa pyhäpäiväksi, itsenäisyyspäiväksi, vapunpäiväksi, joului- tai juhannusaatoksi tai arkilauantaiksi, on mainittu päivä tästä huolimatta työsuhteen päättymispäivä.

#### **Irtisanomisen peruuttaminen ja siirtäminen**

Työnantaja voi peruuttaa antamansa irtisanomisilmoituksen tai siirtää irtisanomisen toimeenpanoa enintään irtisanomisajan verran tarvitsematta noudattaa uutta irtisanomisaikaa.

**3 §****Työntekijän oikeus työllistymisvapaaseen**

Jolleivät työnantaja ja työntekijä, työnantajan irtisanottua työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla perusteella, ole sopineet muuta, työntekijällä on oikeus vapaaseen täydellä palkalla osallistua irtisanomisaikanaan julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002) tarkoitetun työllistymisohjelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimapoliittiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssäoppimiseen tai oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen.

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

- 1) enintään yhteensä viisi työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään neljä viikkoa;
- 2) enintään yhteensä 10 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli neljä viikkoa.

Työntekijän on ennen työllistymisvapaan tai sen osan käyttämistä ilmoitettava siitä ja vapaan perusteesta työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista sekä pyydettyä esitettävä luotettava selvitys kunakin vapaan perusteesta.

Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

*Soveltamisohje:*

*Työpäivillä tarkoitetaan työtuntijärjestelmän mukaisia työpäiviä. Työllistymisvapaan määrää voidaan käyttää myös työpäivän osina.*

*Täydellä palkalla tarkoitetaan tuntipalkkaisen työntekijän keskituntiansiota. Kuukausipalkkaisen työntekijän täydellä palkalla tarkoitetaan henkilökohtaisena aikapalkkana olevaa kuukausipalkkaa.*

**4 §****Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen**

Työnantaja, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan irtisanomisajalta.

Jos työntekijä eroaa työstä irtisanomisaikaa noudattamatta, hän on velvollinen irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä aiheutuvana kertakaikkisena korvauksena maksamaan työnantajalle irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän.

Palkka lasketaan tällaisessa tapauksessa työehtosopimuksen aikapalkan mukaisesti.

Mikäli irtisanomisajan noudattamatta jättäminen puolin tai toisin koskee vain osaa irtisanomisajasta, suoritusvelvollisuus koskee vastaavaa osaa irtisanomisajan palkasta.

*Soveltamisohje:*

*Mikäli työntekijä on velvollinen suorittamaan työnantajalle irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän, työnantajan kuittausoikeus määräytyy työsopimuslain 2 luvun 17 §:n mukaisesti. Säännöksen mukaan työnantaja saa kuitata vastasaamisellaan työntekijän palkkasaatavaa enintään yhdellä kolmasosalla (1/3) siitä palkan määrästä, joka jää jäljelle, kun ennakonpidätys palkasta on toimitettu (nettopalkka). Palkalla tarkoitetaan tässä yhteydessä kaikkia lopputilin yhteydessä suoritettavia ennakonpidätysvelvollisuuden alaisia suorituksia, kuten lomakorvauksia.*

**5 §****Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä ja irtisanomisen toteen näyttäminen**

Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle taikka työntekijälle henkilökohtaisesti. Jollei tämä ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti.

Työsopimuksen irtisanomisen työnantajan tai työntekijän on voitava näyttää irtisanomisen tapahtuneen.

**6 §****Irtisanomisen toteutuminen**

Työsopimuksen irtisanominen katsotaan toimitetuksi silloin, kun työnantaja tai työntekijä on saanut tiedon 5 §:ssä tarkoitettusta ilmoituksesta.

Jos ilmoitus irtisanomisesta on lähetetty kirjeitse tai sähköisesti, katsotaan sopimuksen irtisanominen toimitetuksi viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasoittumiseksi annetulla, vähintään kahden viikon pituisella vapaalla, katsotaan kirjeitse tai sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva irtisanominen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä.

**7 §****Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen**

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen päättymispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty.

**8 §****Työnantajan ilmoitusvelvollisuus työvoimatoimistolle**

Työsopimuslain 9 luvun 3a §:ssä on säädetty työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla tehdystä työntekijän irtisanomisesta työvoimatoimistolle.

**9 §****Työnantajan tiedottamisvelvollisuus työllistymisohjelmasta ja työllistymisohjelmallisästä**

Työsopimuslain 9 luvun 3b §:ssä on säädetty työnantajan velvollisuudesta tiedottaa taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanotulle työntekijälle työllistymisohjelmasta ja työllistymisohjelmallisästä.

**10 §****Menettely erimielisyystapauksissa**

Jos työntekijä katsoo, että hänen työsopimuksensa on päätetty tai hänet on lomautettu ilman lain tai sopimuksen mukaista perustetta, voidaan erimielisyys saattaa ratkaistavaksi työehtosopimuksessa sovittua neuvottelujärjestystä noudattaen.

**II TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMINEN JA TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA TAI HÄNEN HENKILÖÖNSÄ LIITTYVÄSTÄ SYYSTÄ****11 §****Irtisanomisen ja lomauttamisen perusteet**

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta ilman työsopimuslain 7 luvun 1-2 §:n mukaista asiallista ja painavaa perustetta. Tällaisina irtisanomisperusteina pidetään syitä, joiden johdosta työsopimuksen purkaminen työsopimuslain mukaan on mahdollista, samoin kuin sellaisia työntekijästä itsestään riippuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten rikkomista, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä.

Samoilla perusteilla, joilla työntekijän työsopimus voidaan irtisanoa tai purkaa, voidaan työntekijä myös lomautusilmoitusaikaa noudattamatta lomauttaa määräajaksi.

*Soveltamisohje:*

*Työsopimuksen purkamisesta koeaikana on voimassa mitä työsopimuslain 1 luvun 4 §:ssä on säädetty.*

*Määräaikaisen työsopimuksen lakkaamisesta on voimassa mitä työsopimuslain 6 luvun 1 §:ssä on säädetty.*

*Työntekijän työsopimus voidaan purkaa työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä tarkoitettulla perusteella.*

*Työsopimuksen purkautumisen osalta menetellään työsopimuslain 8 luvun 3 §:n mukaisesti.*

## 12 §

### Irtisanominen kohtuullisen ajan kuluessa

Työnantajan on toimitettava työsopimuksen irtisanominen työsopimuslain 7 luvun 1-2 §:ssä tarkoitettulla perusteella kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut työnantajan tietoon.

## 13 §

### Työntekijän kuuleminen

Ennen kuin työnantaja irtisanoa työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 1-2 §:ssä tarkoitettulla perusteella tai purkaa sen mainitun lain 1 luvun 4 §:ssä tai 8 luvun 1 §:ssä tarkoitettua syystä, on hänen varattava työntekijälle mahdollisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen perusteista. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajanaan esimerkiksi luottamusmiestä tai työtoveriaan.

## III TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMINEN JA TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN TALOUDELLISISTA, TUOTANNOLLISISTA TAI TYÖNANTAJAN TOIMINNAN UUDELEENJÄRJESTELYISTÄ JOHTUVISTA SYISTÄ

## 14 §

### Neuvottelumenettely

**Mom. 1.** Jos työpaikalla syntyy tarve irtisanoa, lomauttaa tai osaaikaistaa työntekijöitä, on asiasta neuvoteltava yhteistoimintalaista poiketen työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Neuvotteluesityksen voi tehdä kumpikin osapuoli joko suullisesti tai kirjallisesti. Neuvottelut on aloitettava viimeistään viikon kuluessa esityksen tekemisestä.

**Mom. 2.** Ennen neuvottelujen aloittamista työnantajan tulee antaa neuvotteluihin osallistuville työntekijöille tai heidän edustajalleen asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot.

*Soveltamisohje:*

*Annettavien tietojen ja yhteistoimintalain edellyttämien määräraikaiselvitysten tulee olla sellaiset, että työntekijäpuolen neuvottelijalla on mahdollisuus muodostaa selvä kuva suunniteltujen irtisanomisten tai lomauttamisten perusteista ja niihin vaikuttavista tekijöistä, samoin kuin yrityksen taloudellisesta tilasta.*

*1) Harkitessaan vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista työnantajan on annettava asianomaisten työntekijöiden edustajille kirjallisesti käytettävissään olevat tiedot yhteistoimintalain 47 §:n mukaisesti.*

*2) Yhteistoimintalain 48 §:ssä on määräys työvoiman vähentämistarpeen kertomisesta työvoimaviranomaisille.*

*3) Liikkeenluovutuksessa, sulautumisessa ja jakautumisessa yhteistoimintamenettely toteutetaan yhteistoimintalain 7 luvun mukaisesti.*

*Yhteistoimintalain 48 §:ssä on määräys työvoiman vähentämistarpeen kertomisesta työvoimaviranomaisille.*

**Mom. 3.** Neuvottelujen tarkoituksena on yrittää löytää vaihtoehtoisia toteuttamiskelpoisia ratkaisuja yrityksen taloudellisen ja tuotannollisen tilanteen kehittämiseksi niin, että työvoiman mahdollisesta vähennyksestä yritykselle ja työntekijöille aiheutuvat menetykset jäisivät mahdollisimman pieniksi. Neuvottelut tulee käydä niin, että osapuolten välinen vuorovaikutus toteutuu, kuitenkin ilman aiheutonta viivytystä.

*Soveltamisohje:*

*Neuvoteltavia asioita ovat:*

- *yrityksen tuotannon ja tuottavuuden kehittämistoimet sekä henkilöstön mahdollisuudet vaikuttaa yrityksen taloudellisen tilan kohentamiseen,*

- irtisanomis- ja/tai lomauttamisuhan alaisten työntekijöiden uudelleensijoittaminen,
- koulutusvaihtoehtojen ja koulutushalukkuuden selvittäminen,
- irtisanomis- ja/tai lomautusuhun alaisten työntekijöiden yleiseen työllisyys- ja toimeentuloturvaan liittyvät asiat,
- mahdollisten irtisanomisten ja/tai lomautusten alkamisajan kohta, laajuus ja kestoaika,
- mahdolliset muut yhteisesti käsiteltäviksi sovitut asiat.

Työnantajan neuvotteluvollisuuden katsotaan täytyneen kun edellä mainitut asiat on käsitelty.

Neuvottelujen lopputuloksesta laaditaan tarvittaessa yhteenveto, josta käy ilmi suunnitellut toimenpiteet ja niiden perusteet.

## 15 §

### Irtisanomisen ja lomauttamisen perusteet

Irtisanomisen perusteet määräytyvät työsopimuslain 7 luvun 1 ja 3 §:ien (taloudelliset, tuotannolliset tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvat syyt) mukaisesti.

Lomauttamisen perusteet määräytyvät työsopimuslain 5 luvun 2 §:n 1-3 momenttien mukaisesti. Lomauttamisoikeutta voidaan laajentaa työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti tehdyllä paikallisella sopimuksella.

#### Soveltamisohje 1:

*Työnantajan konkurssin ja kuoleman osalta noudatetaan työsopimuslain 7 luvun 8 §:n määräyksiä.*

*Oppisopimusoppilaisiin sovelletaan ammatillisesta koulutuksesta annettua lakia.*

#### Soveltamisohje 2:

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

*Mikäli työntekijä on saapunut työpaikalle eikä edellä mainitusta syystä ole voinut ryhtyä työhön, maksaa työnantaja työehtosopimuksen mukaisen matkakustannusten korvauksen ja matka-ajan palkan, jos työpaikka sijaitsee työehtosopimuksessa määriteltyjen rajojen ulkopuolella.*

#### Soveltamisohje 3:

*Lomauttamista ei tulisi käyttää tilanteissa, joissa on kysymys irtisanomiseen oikeuttavasta pysyvistä työn vähenemisestä.*

## 16 §

### Työvoiman vähentämisjärjestys

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

## 17 §

### Lomauttaminen

**Mom. 1.** Työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään 5 päivän ilmoitusaikaa ja lomautus voi tapahtua määräajaksi tai toistaiseksi. Lomauttamisoikeutta voidaan laajentaa työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti tehdyllä paikallisella sopimuksella.

#### Soveltamisohje:

*Lomauttamisella tarkoitetaan työnteon ja palkan maksamisen keskeyttämistä toistaiseksi tai määräajaksi lakkauttamatta kuitenkaan työsuhdetta.*

**Mom. 2.** Lomautusilmoitus annetaan työntekijälle henkilökohtaisesti, ellei työnantajan ja asianomaisen luottamusmiehen kesken toisoin sovita. Ilmoituksessa tulee mainita lomautuksen syy, sen alkamisaika ja määräaikaisen lomautuksen kesto sekä toistaiseksi tapahtuvan lomau-

tuksen osalta sen arvioitu kesto. Työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus.

Edellä tarkoitettua ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole tapauksissa, joissa työnantajalla ei ole muun syyn kuin lomautuksen vuoksi lomautusaikaan kohdistuvaa palkanmaksuvelvollisuutta tai joissa työnteon este johtuu työsopimuslain 2 luvun 12 §:n 2 momentissa tarkoitetuista tapauksista.

*Soveltamisohje:*

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

*Sopimuksen määräys lomautusilmoituksen tarpeettomuudesta koskee myös tapauksia, joissa työnantajalla ei ole muun syyn kuin lomautuksen vuoksi lomautusaikaan kohdistuvaa palkanmaksuvelvollisuutta. Kysymyksessä on tällöin tilanne, jossa taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä tapahtuva työn tilapäinen vähentyminen johtuu esim. työnantajasta riippumattomasta muusta kuin työsopimuslain 2 luvun 12 §:n 2 momentissa tarkoitettusta syystä. Ilmoitusvelvollisuutta ei ole työnantajalla myöskään silloin, kun työntekijä esim. pitkäaikaisen sairauden tai varusmiespalveluksen vuoksi tulisi olemaan muutoinkin poissa työstä lomautusaikana. Mikäli työntekijän este taas on sellainen, että hän lomautusaikana saattaisi tulla työhön, ilmoitetaan hänelle lomautuksesta samalla tavoin kuin esteettömillekin työntekijöille.*

### **Lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen**

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

Lomautuksen tapahduttua toistaiseksi sen kestolle ei ole asetettu enimmäisaikaa. Työntekijällä on lomautusaikana oikeus purkaa työsopimus irtisanomisajasta riippumatta.

Lomautetulla työntekijällä on työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 2 momentin nojalla oikeus saada korvaus irtisanomisajan palkan menettämisestä aiheutuvasta vahingosta, jos työnantaja irtisanoo työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana.

Edellä tarkoitettua työnantajan korvausvelvollisuutta vähentää työntekijän irtisanomisaikana muualla mahdollisesti ansaitsema palkka. Muilta osin irtisanomisajan menettämisestä aiheutuneesta vahingosta vastaa työnantaja. Tahallaan ansaitsematta jätetyn palkan vähentäminen tulee kyseeseen vain poikkeuksellisesti, esim. silloin, kun työnantaja olisi itse järjestänyt työntekijälle irtisanomisajalle työtä.

*Soveltamisohje:*

*Korvaus maksetaan palkanmaksukausittain. Jos työntekijä on irtisanomisaikana muualla työssä, korvauksen maksaminen edellyttää, että työntekijä antaa työnantajalle selvityksen irtisanomisaikana muualla mahdollisesti ansaitsemastaan palkasta. Tämä selvitys tulee antaa siinä vaiheessa, kun työntekijän työsuhteen katsotaan päättyvän, jolloin voidaan laskea työnantajan mahdollisesti maksettavaksi tulevan korvauksen määrä.*

Lomautetulla työntekijällä, joka irtisanoutuu työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 3 momentin nojalla lomautuksen kestätyä yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, on oikeus saada korvauksena palkkansa työnantajan noudatettavaksi määrättyä irtisanomisajalta. Korvaus maksetaan työsopimuksen päättymistä seuraavana ensimmäisenä työnantajan normaalina palkanmaksupäivänä, ellei toisin sovita.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Työsuhteen päättymisestä huolimatta työsuhteen osapuolet voivat sopia määräajkaisesta työsopimuksesta irtisanomisajaksi tai sen osaksi.*

*Tällöin irtisanomisajan palkkaa vastaavasta korvauksesta vähennetään työntekijän työstä saama palkka.*

Irtisanomisajan palkka lasketaan työntekijän työehtosopimuksen mukaisen perustuntipalkan mukaan.

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

### Poikkeukselliset lomautustilanteet

#### Lomautuksen peruuttaminen, siirtäminen ja keskeyttäminen

- 1 Työnantaja voi lomautusilmoitusaikana saadun uuden työn vuoksi ennen lomautuksen alkamista peruuttaa lomautuksen tai siirtää lomautuksen alkamisajankohtaa.

Mikäli lomautuksen kestäessä on mahdollista tarjota tilapäisesti työtä, työnantaja voi työntekijälle henkilökohtaisesti annettavalla ilmoituksella välittömästi keskeyttää lomautuksen, jollei työntekijä ole ottanut muuta työtä.

Jos työntekijä on lomautusaikana muualla työssä, työnantajan on ilmoitettava lomautuksen keskeyttämisestä vähintään viisi päivää ennen, ellei toisin sovita.

Työ on tilapäistä, mikäli se kestää kerralla enintään 14 päivää. Lomautus voi tilapäisen työn päätyttyä jatkua ilman uutta lomautusilmoitusta.

- 2 Lyhennetty työaika

Lomauttaminen voidaan toteuttaa myös siirtymällä kollektiivisesti lyhennettyyn työaikaan. Näin ollen sopimuksen määräyksiä lomautusilmoitusajan pituudesta noudatetaan myös lyhennettyyn työaikaan siirryttäessä.

- 3 Muu työ lomautusaikana

Lomauttaminen ei estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä. Työntekijällä on oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimuksen sen kestosta riippumatta 5 päivän irtisanomisaikaa noudattaen.

### 18 §

#### Irtisanotun työntekijän takaisin ottaminen

Jos työnantaja on irtisanonut työsopimuksen muista kuin työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä ja työnantaja yhdeksän kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä tarvitsee työvoimaa samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt, tulee työnantajan tiedustella paikalliselta työvoimaviranomaiselta, onko entisiä työntekijöitä etsimässä tämän viranomaisen välityksellä työtä, ja myönteisessä tapauksessa tarjota työtä ensisijaisesti näille työnhakijoille.

### 19 §

#### Työntekijän takaisin ottaminen

Työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaisesta työntekijän takaisin ottamisesta voidaan poiketa työehtosopimuksen 28 §:n mukaisella paikallisella sopimuksella.

## IV KORVAUKSET

### 20 §

#### Korvaukset

- 1 Työsopimuksen irtisanominen

Työnantajan korvausvelvollisuus tämän sopimuksen 11 ja 15 §:issä määriteltyjen irtisanomisperusteiden vastaisesta työsopimuksen irtisanomisesta määräytyy työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisesti.

- 2 Työntekijän lomauttaminen

Työnantajan vahingonkorvausvelvollisuus tämän sopimuksen 11 ja 15 §:issä määriteltyjen lomauttamisen perusteiden vastaisesta työntekijän lomauttamisesta määräytyy työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaisesti.

3 Yhden korvauksen periaate

Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitettuun korvaukseen työsopimuslain nojalla määrättyjen korvausten lisäksi eikä sijasta.

4 Menettelytapamääräysten rikkominen

Tämän sopimuksen menettelyä koskevien määräysten noudattamatta jättämisestä ei työnantajaa voida tuomita työehtosopimuslain mukaiseen hyvityssakkoon.

Menettelyä koskevien määräysten noudattamatta jättäminen otetaan kuitenkin huomioon korottavana tekijänä työsopimuksen perusteetomasta irtisanomisesta tai lomauttamisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

**21 §**

**Kanneaika**

Jollei työsopimuksen irtisanomista tai lomauttamista koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, voidaan asia saattaa työtuomioistuimen käsiteltäväksi.

Työsuhteen päättyessä oikeus tämän sopimuksen 19 §:n mukaiseen korvaukseen raukeaa, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhte on päättynyt.

**22 §**

**Laista poikkeaminen**

Tällä sopimuksella on poikettu yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 8 luvun määräyksistä.

**23 §**

**Voimaantulo**

Tämä sopimus on voimassa 1.10.2007 alkaen työehtosopimuksen osana.

Sopimus korvaa työehtosopimuksen osana noudatetun 16.6.2005 allekirjoitetun pelti- ja teollisuuseristysalan irtisanomissuojasopimuksen.

Helsingissä 21. päivänä kesäkuuta 2007

METALLITEOLLISUUDEN-  
HARJOITTAJAIN LIITTO  
- MTHL:N TYÖNANTAJAT R.Y.

METALLITYÖVÄEN  
LIITTO RY

*Pekka Leinola*

*Erkki Vuorenmaa*

*Jukka Huhtala*

*Matti Mäkelä*

SUOMEN TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO  
SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK

**LOMAPALKKASOPIMUS 1990**

Keskusliitot ovat vuosilomalain 16 §:n 2 momentin nojalla tehneet vuosilomapalkan ja loman korvauksen laskemisesta seuraavan työehtosopimuksen:

**1 §**

**Soveltamisala**

Tätä sopimusta sovelletaan Suomen Työnantajain Keskusliiton jäsenyritysten palveluksessa oleviin, vuosilomalain 7 §:n 2 momentissa tarkoitettuihin työntekijöihin. Sopimus ei kuitenkaan koske merimiestä, työntekijää metsä- ja uittotyössä tai lastaus- ja purkaustyössä eikä työntekijää sellaisella alalla, jolla vuosilomapalkkaa ja loman korvausta laskettaessa ja maksettaessa noudatetaan tämän sopimuksen allekirjoitusaikana rakennusalan työntekijäin vuosilomia koskevia työehtosopimuksia.

Yrityksessä, joka liittyy Suomen Työnantajain Keskusliiton jäseneksi kesken lomanmääräytymisvuotta, tulee sopimus voimaan liittymistä seuraavan lomanmääräytymisvuoden alusta.

**2 §**

**Vuosilomapalkka ja lomakorvaus**

- 1) Työntekijäin vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskenta-perusteena on keskituntiansio, joka saadaan siten, että lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka, hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta, jaetaan vastaavien työntuntien lukumäärällä.

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

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

Mikäli lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllinen vuorokautinen työaika on ollut lyhyempi kuin 8 tuntia, lasketaan vuosilomapalkka ja lomakorvaus kuitenkin kertomalla vastaavasti keskituntiansio luvulla, joka saadaan, kun edellä olevat kertoimet kerrotaan viikon säännöllisten työtuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä.

### 3 §

#### **Työssäolopäivien veroiset päivät**

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

### 4 §

#### **Voimaantulo**

Tällä sopimuksella kumotaan allekirjoittaneiden keskusliittojen maaliskuun 6. päivänä 1973 tekemä lomapalkkasopimus ja sen allekirjoituspöytäkirja niihin myöhemmin tehtyine muutoksineen ja lisäyksineen.

Tämä sopimus tulee voimaan 15. päivänä lokakuuta 1990 siten, että sopimusta sovelletaan voimassaoloajalta ansaittuun vuosilomaan, lomapalkkaan ja lomakorvaukseen. Sopimusta sovelletaan myös sen voimaantumisen jälkeen maksettavaan, huhtikuun 1. päivän 1989 jälkeiseltä ajalta määrättyvään lomapalkkaan ja lomakorvaukseen.

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

Tämä sopimus sitoo kaikkia niitä keskusliittoihin kuuluvia jäsenliittoja, jotka eivät ennen lokakuun 5. päivää 1990 ole ilmoittaneet sopijapuolina oleville keskusliitoille jäävänsä sopimuksen ulkopuolelle.

Helsingissä 10. syyskuuta 1990

Vakuudeksi

*Harri Hietala*

SUOMEN TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

*Tapani Kahri*

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK ry.

*Pertti Viinanen*

*Aarno A. Aitamurto*

SUOMEN TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO  
SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK ry.

### **PÖYTÄKIRJA**

- 1 Sovittiin lomapalkkasopimuksen 2 §:ään lisättäväksi seuraava teksti:  
Jos lomapäivien lukumäärä on suurempi kuin 30, korotetaan kerrointa luvulla 7,2 lomapäivää kohden.
- 2 Todettiin, että kun lomapäivien lukumäärä loman säästämistä johtuen on pienempi kuin 30, käytetään lomapalkkaa laskettaessa pidettävien lomapäivien lukumäärän mukaista kerrointa.
- 3 Tätä sopimusta sovelletaan 1.5.1992 jälkeen maksettavaan lomapalkkaan ja lomakorvaukseen.
- 4 Sopimusmuutos sitoo kaikkia niitä keskusliittoihin kuuluvia jäsenliittoja, joita sitoo 10.9.1990 allekirjoitettu lomapalkkasopimus ja jotka eivät viimeistään maaliskuun 23. päivänä 1992 ole ilmoittaneet jäävänsä sopimusmuutoksen ulkopuolelle.

Helsingissä 9. maaliskuuta 1992

Vakuudeksi *Harri Hietala*

SUOMEN TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO  
*Tapani Kahri* *Seppo Riski*

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK  
*Lauri Ihalainen* *Aarno Aitamurto*

METALLITEOLLISUUDENHARJOITTAJAIN LIITTO - MTHL:N TYÖNANTAJAT RY  
METALLITYÖVÄEN LIITTO RY

## **TYÖEHTOSOPIMUKSEN TARKOITTAMA PAIKALLINEN SOPIMINEN**

### **TES 2011–2013**

Työehtosopimuksen tarkoittama paikallinen sopiminen voidaan jakaa kahteen ryhmään: työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saaviin sopimuksiin ja työ sopimustasoiseen sopimiseen. Molemmissa on kyse nk. toisin sopimisesta eli poikkeamisesta työehtosopimuksen määräyksistä.

### **Paikalliset sopimukset, jotka saavat työehtosopimuksen oikeusvaikutukset**

Näihin paikallisiin sopimuksiin sovelletaan työehtosopimuksen 29 §:n mukaista paikallisen sopimuksen neuvottelujärjestystä. Luottamusmies ja pääluottamusmies ovat suoraan asemansa nojalla kelpoisia solmimaan sopimuksia, jotka sitovat kaikkia (pää) luottamusmiehen toimialueen työntekijöitä, myös ammattiliittoihin järjestäytymättömiä. Yksittäistä työntekijää koskeva paikallinen sopimus voidaan tehdä työntekijän ja hänen esimiehensä välillä, ellei kyse ole työntekijöitä yleisemmin koskevasta tai muiden työntekijöiden työhön olennaisesti vaikuttavasta järjestelystä.

Nämä sopimukset saavat työehtosopimuksen oikeusvaikutukset. Tämä tarkoittaa, että paikallinen sopimus velvoittaa työnantajaa ja jokaista työntekijää samalla tavoin kuin valtakunnallisen työehtosopimuksen määräykset.

Toistaiseksi voimassa oleva työehtosopimuksen osaksi katsottava paikallinen sopimus on irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisajalla, ellei asianomaisesta työehtosopimuksen määräyksestä muuta ilmene tai muusta ole sovittu. Irtisanomiselle ei vaadita erityisiä perusteita.

**Työehtosopimuksen osa (TES 28 §)****Työehtosopimus** Menettelymääräykset

II Palkat ja palkkaperusteet		
5 §	palkan maksu rahalaitoksen välityksellä	
6 § mom. 4	oppilaspalkat lisäkoulutuksesta	
7 §	palkanmääritysjakson pituus	kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa
IV Työaikamääräykset		
9 § mom. 2	työajan tasaamisen toteuttamistapa	
9 § mom. 2	työajan tasaamisvapaan ajankohdasta ilmoittaminen	
9 § mom. 2	työajan tasaamislisän maksuajankohta	
9 § mom. 3	säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäispituus	
9 § mom. 3	yli vuoden pituisesta tasoittumisjaksosta työaikapankkisopimuksessa	
9 § mom. 3	työvuorokauden ja työviikon alkaminen	
9 § mom. 3	vuorokautisen työajan lepoaika	
9 § mom. 3	työtuntijärjestelmän muuttaminen, muutoksesta ilmoittaminen	
9 § mom. 6	vuorotyölisän keskimääräistäminen	
9 § mom. 7	kahvitauko	
9 § mom. 7	yötyön tekeminen	
9 § mom. 8	työaikapankin käyttöönotto	pääluottamusmiehen kanssa, kirjallisesti
9 § mom. 8	työaikapankin säästämis- ja lainaamisrajat	
9 § mom. 8	työaikapankin nollaaminen työsuhteen päättyessä	
10 § mom. 8	yhden ylityökäsitteen käyttöönotto ja ylityölisän suuruus	kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa

V Erinäiset korvaukset		
11 § mom. 2	päivärahan, ateriakorvauksen, matka-ajan palkan ja matkakustannusten korvaaminen	
11 § mom. 2	oman auton käyttö matkatyössä	
11 § mom. 3	ulkomaan komennuksen työehdot	suositellaan kirjallista sopimusta
11 § mom. 3	ulkomaan päivärahasta tehtävä asunnon ja ruokailun vähennys	
14 § mom. 5	palvelusvuosilisän maksuajankohta	yleinen sopimus
VII Sosiaaliset määräykset		
19 § mom. 1	vuosilomapalkan jaksotus ja maksuajankohta	yleinen sopimus
19 § mom. 2	lomarahan maksuajankohta	kirjallinen sopimus
27 § mom. 2	vuokratyövoiman käytön periaatteet	

**Sopimus työajasta kolmivuorotyössä**

7 §	työtuntijärjestelmän muutoksesta ilmoittaminen	
9 §	tasaamislisien maksamisajankohta	

**TT-SAK yleissopimus, pelti- ja teollisuuseristysala**

2 luku	yhteistoimintaelimen perustaminen kehittämis-toiminnan toteuttamiseksi	
2 luku	tyky-toiminnan periaatteiden sisällyttäminen suunnitelmiin	
3 luku	työsuojeluasiamiesten määrä, tehtävät ja toimialueet	
3 luku	työsuojelua edistävien yhteistoimintaelimien perustaminen	
4 luku	työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö laskentakaa- vasta riippumatta	

**Luottamusmiessopimus**

5 §	luottamusmiesten määrä ja toimialueet	
5 §	luottamusmiehen asettaminen tiettyihin tehtäviin	kirjallisesti
5 §	päälouottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tehtävien yhdistäminen	
5 §	luottamusmiehen ja työsuojeluasiamiehen tehtävien yhdistäminen	
5 §	luottamusmiesvaalien ajankohta ja paikka	
6 §	luottamusmiehen kanssa sovittavat tehtävät	
9 §	yhdistetyn luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun vapautuksen tarve ja kuukausikorvaus	
9 §	päälouottamusmiehelle maksettavan kuukausikorvauksen suuruus	

**Irtisanomissuojasopimus**

15 §	lomautusoikeuden laajentaminen	
17 §	lomautetun irtisanoutuessa maksettavan korvauksen maksuajankohta	
17 §	määräaikaisen työ sopimuksen tekeminen työntekijän irtisanoutuessa	
19 §	takaisinottovelvollisuus	työsopimuksen irtisanomis- tai päättymislanteessa

**Työehtosopimuksen mukainen työ sopimustasoinen paikallinen sopiminen**

Nämä sopimukset solmitaan työntekijän tai työntekijöiden sekä työnantajan välillä. Luottamusmiehen ja päälouottamusmiehen voivat näissä asioissa olla paikallisen sopimuksen osapuolia pääsääntöisesti vain, jos ovat saaneet siihen kaikilta asianomaisilta työntekijöiltä erillisen valtuutuksen.

Näihin sopimuksiin ei sovelleta työehtosopimuksen 28 §:n määräyksiä eivätkä nämä sopimukset tule työehtosopimuksen osaksi.

Työsopimustasoiset paikalliset sopimukset ovat usein luonteeltaan tilannekohtaisia tai määräaikaisia. Toistaiseksi voimassaolevan sopimuksen irtisanomisaika on 3 kuukautta, ellei toisin sovita.

**Työehtosopimus Menettelymääräykset**

II Palkat ja palkkaperusteet		
6 § mom. 5	urakkahinnasta sopiminen	
6 § mom. 5	urakkapalkan jako	
IV Työaikamääräykset		
9 § mom. 2	työajan tasaamisvapaan siirtäminen seuraavalle vuodelle	selvitys siirtokäytännöistä päälouottamusmiehelle
9 § mom. 5	samassa vuorossa työskentely	
9 § mom. 8	työaikapankkivapaan ajankohta	
10 § mom. 10	viikkovapaan pitäminen tai rahakorvaus	

**Luottamusmiessopimus**

9 §	ylityökorvaus päälouottamusmiehelle työajan ulkopuolisista tehtävistä	
-----	---	--

**Irtisanomissuojasopimus**

3 §	oikeus työllistymisvapaaseen	sovittavissa irtisanomisen jälkeen
15 §	lomautuksesta sopiminen sään estäessä työn tekemisen	
17 §	lomautusilmoituksen antamistapa	luottamusmiehen kanssa