



Ammattiliitto Pro ry:n ja Teknologiateollisuus ry:n välisen työriidan ja mainitun työntekijäliiton 10.2.2020 klo 00.00 alkavaksi ilmoittamien työnseisausten peruuttamiseksi teen seuraavan

sovintoehdotuksen:

Ammattiliitto Pro ry ja Teknologiateollisuus ry uudistavat teknologiateollisuuden toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 8.2.2020 – 30.11.2021 oheisen liitteen mukaisesti.

Tämä sovintoehdotus on kokonaisuus, joka on sellaisenaan joko hyväksyttävä tai hylättävä. Hylätty sovintoesitys ei toimi neuvottelun pohjana sovittelun mahdollisesti jatkuessa työtaistelun alkamisen jälkeen.

Vastaukset sovintoehdotukseen pyydetään jättämään kirjallisesti valtakunnansovittelijan toimistossa 8.2.2020 klo 17.00 mennessä.

Helsingissä 8.2.2020

Sovittelija



Jukka Ahtela

Liite:

Työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirja

TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY  
AMMATTILIITTO PRO RY

8.2.2020

**TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN  
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA**

Aika \_\_\_\_\_.\_\_\_\_.2020

Paikka Teknologiateollisuus ry, Helsinki

| Läsnä | <b>Teknologiateollisuus ry</b>                                                       | <b>Ammattiliitto Pro ry</b>                                                                                                              |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|       | Jaakko Hirvola<br>Minna Helle<br>Jarkko Ruohoniemi<br>Johanna Laine<br>Pasi Lehtinen | Jorma Malinen<br>Anssi Vuorio<br>Roni Jokinen<br>Katariina Stoor<br>Petteri Halvari<br>Ville Varila<br>Pasi Heikkinen<br>Petri Jokiranta |

**1 §**

**Työehtosopimuksen allekirjoittaminen**

Todettiin, että liittojen välillä on tänään allekirjoitettu sovintoesityksen \_8\_.2\_.2020 mukainen työehtosopimus. Nyt allekirjoitettu työehtosopimus tulee voimaan \_\_\_\_\_.\_\_\_\_.2020 alkaen.

Sopimuksen sisältöä koskevat muutokset tulevat voimaan \_\_\_\_\_.\_\_\_\_.2020 alkaen, ellei asianomaisessa sopimuskohdassa ole voimaantulon osalta muusta sovittu.

**2 §**

**Palkkaratkaisu**

***Vuosi 2020***

***Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista***

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Hyvissä ajoin ennen paikallisten neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteesta sekä näiden ennakoitavasta kehittämisestä. Neuvotteluiden pohjaksi on tarkoituksenmukaista toimittaa tietoa myös palkkaratkaisua koskevan esityksen perusteista.

Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

#### *Paikallinen palkkaratkaisu*

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa 29.2.2020 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

#### *Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua*

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 1,3 % suuruisella kaikille toimihenkilöille jaettavalla korotuksella viimeistään 1.3.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

#### *Luottamusmiehelle annettavat tiedot palkkaratkaisun kohdentamisesta*

Luottamusmiehellä on oikeus saada selvitys palkankorotusten kohdentumista kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa palkkaratkaisun toteuttamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä.

## ***Vuosi 2021***

### ***Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista***

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Hyvissä ajoin ennen paikallisten neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteesta sekä näiden ennakoitavasta kehitymisestä. Neuvotteluiden pohjaksi on tarkoituksenmukaista toimittaa tietoa myös palkkaratkaisua koskevan esityksen perusteista.

Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

### ***Paikallinen palkkaratkaisu***

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamushenkilön kanssa 15.1.2021 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

### ***Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua***

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 1,2 % suuruisella kaikille toimihenkilöille jaettavalla korotuksella viimeistään 1.2.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Lisäksi 1.2.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen käytetään yritys- tai työpaikkakohtainen erä, jonka suuruus on 0,8 % laskettuna toimihenkilöiden edellisen kuukauden palkkasummasta luontoisetuineen. Erästä työnantaja osoittaa henkilökohtaisia korotuksia toimihenkilöille.

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia.

Toimihenkilöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa. Suuremmat korotukset ohjataan toimihenkilöille, joiden yritys- tai työpaikkakohtainen palkanosuus suhteessa henkilökohtaiseen palkanosuuteen on keskivertosuhteesta pienempi.

### *Luottamusmiehelle annettavat tiedot palkkaratkaisun kohdentamisesta*

Luottamusmiehellä on oikeus saada selvitys palkankorotusten kohdentumista kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa palkkaratkaisun toteuttamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä.

### **Vaativuusluokkapalkat, erilliset lisät ja luottamusmiesten sekä työsuojeluvaltuutetun korvaukset:**

Vaativuusluokkapalkkoja korotetaan 1.3.2020 alkaen tai paikallisen palkkaratkaisun toteuttamisesta lukien 1,3 % ja tai paikallisen palkkaratkaisun toteuttamisesta lukien 1.2.2021 alkaen 2,0 %.

Erillisiä lisiä korotetaan 1.3.2020 1,3 % ja 1.2.2021 2,0 %.

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kuukausikorvauksia korotetaan 1.3.2020 alkaen 1,3 % ja 1.2.2021 alkaen 2,0 %.

## **3 §**

### **Palkkausjärjestelmän kehittäminen**

Liitot jatkavat edellisellä sopimuskaudella asetetun palkkaustyöryhmän toimeksiantoa. Palkkausjärjestelmän ylläpitoa ja kehittämistä varten työryhmä saa uudella sopimuskaudella tehtäväkseen:

- Toteuttaa sopimuskauden aikana sekä yleistä että yrityskohtaista palkkausjärjestelmäkoulutusta.
- Jatkaa tuloksellisuutta ja kannustavuutta edistävien palkitsemisjärjestelmien kehittämistä.
- Edistää työpaikkakohtaisten palkkaustyöryhmien syntyä.
- Selvittää palkkataulukon suhteiden toimivuutta.

## **4 §**

### **Työhyvinvointi, osaamisen kehittäminen ja työkyvyn ylläpitäminen**

Työhyvinvointitoiminta on jatkuvaa ja kokonaisvaltaista työn, työympäristön ja työyhteisön kehittämistä. Henkilöstön hyvinvointi luo edellytyksiä myös menestyvälle liiketoiminnalle. Työikäisen väestön väheneminen korostaa työurien pidentämiseksi suunnattujen toimien tärkeyttä.

Osana työhyvinvoinnin edistämistä liitot suosittelevat Työhyvinvointikortin suorittamista kaikissa työyhteisöissä.

Liitot kannustavat työpaikkoja osallistumaan käynnissä olevaan Työhyvinvointia ja tuottavuutta – hankkeeseen ja jatkavat osallistuvien työpaikkojen tukemista hyvinvointihankkeiden toteuttamisessa.

Liitot antavat yhteistä ohjeistusta työntekijöiden ammatillista osaamista edistävän koulutuksen järjestämisestä ja koulutussuunnitelman laatimisesta työpaikoilla. Liitot kehottavat yhtiöitä hyödyntämään liittojen yhdessä laatimaa Osaaminen haltuun -prosessimallia.

Työntekijöiden työkykyyn ja kuormitukseen kiinnitetään erityistä huomiota. Sairastavuuden ja siitä johtuvien sairauspoissaolojen vähentämiseksi ja työkykyisyyden säilyttämiseksi työpaikkojen on syytä hyödyntää laadittuja työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä, riskien arviointoja ja henkilöstösuunnitelmia. Näiden pohjalta suunnitellaan tarvittaessa yksilöllisiä toimenpiteitä työkyvyn ylläpitämiseksi. Tässä työssä työpaikat voivat hyödyntää liittojen laatimaa yhteistä aineistoa.

### *Ikääntyneiden työ- ja toimintakyvyn edistäminen työpaikalla*

Työnantaja ja 58 vuotta täyttänyt työntekijä käyvät työnantajan selvityksen pohjalta keskustelun niistä toimenpiteistä, jotka tukevat ikääntyneen työntekijän työssä jatkamista. Liittojen yhteisessä Teknologiateollisuuden työkaarimalli -julkaisussa on esimerkkejä mahdollisista toimenpiteistä.

## **5 §**

### **Luottamusmiehen asema ja henkilöstöedustuksen toimivuus**

Liitot jatkavat edellisellä sopimuskaudella asetetun työryhmän toimeksiantoa. Työryhmän tehtävänä on järjestää yhteistä koulutusta luottamusmiesten roolista, asemasta ja paikallisesta sopimisesta sekä seurata hallintoedustusta koskevan uudistuksen etenemistä ja ryhtyä yhdessä sovittaviin toimenpiteisiin edistääkseen hallintoedustuksen toteuttamista niissä yrityksissä, joita hallintoedustus koskee.

## **6 §**

### **Luottamushenkilön asemaan liittyvät ongelmatilanteet**

Luottamushenkilön ja työnantajan välille voi syntyä eri syistä ongelmia, jotka kärjistyessään voivat johtaa siihen, että työnantaja harkitsee luottamushenkilön työsuhteen päättämistä.

Kun liitot ovat saaneet edellä todetusta tiedon, niiden välille luodaan pikaisesti neuvotteluuyhteys sen selvittämiseksi, mitkä syyt, olosuhteet ja tosiseikat ovat aiheuttaneet ongelman. Tarpeellisia muita toimenpiteitä harkitessaan liitot tiedostavat, että niillä on vastavuoroisesti tehostettu valvontavelvollisuus työehtosopimuksen ja sen sisältämän työrauhavelvoitteen noudattamisesta tällaisessa asiayhteydessä.

Liittojen tulee toimia asiassa ilman aiheetonta viivytystä. Liittojen tavoitteena on pyrkiä yhteiseen kannanottoon niistä edellytyksistä, joilla luottamushenkilön ja työnantajan keskinäinen, työsuhteen perustana oleva luottamus voitaisiin palauttaa.

Liittojen tehtäviin kuuluu myös antaa paikallisille osapuolille muutoinkin neuvoja, koulutusta ja muuta opastusta luottamusmiesjärjestelmän toimivuuden takaamiseksi.

## **7 §**

### **Työryhmät**

#### **7.1**

##### **Revisiotyö**

Liitot asettavat työryhmän, joka jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti käsittelee työehtosopimukseen liittyviä asioita yritysten kilpailukyvyn ja toimihenkilötyön kehittämiseksi ja ryhtyy mahdollisesti tarvittaviin toimenpiteisiin. Työryhmä jatkaa sopimustekstien selkiyttämistä, keskittyen sopimuskaudella erityisesti työehtosopimuksen rakenteen ja luettavuuden parantamiseen.

#### **7.2**

##### **Työpaikkakohtaiset kokeilut**

Liitot asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on työpaikkakohtaisten, toimihenkilöitä ja muuta henkilöstöä koskevien yhteisten palkka ja muita työehtoja koskevien kokeilujen seuranta.

Paikallisesti sopien kokeiluissa voidaan poiketa työehtosopimuksen määräyksistä kaikkien toimihenkilöille maksettavia palkka ja muita rahaeriä koskevien sopimuskohtien osalta. Poikkeamien käyttöönotto edellyttää liittojen hyväksymistä.

Työpaikkakohtaiset kokeilut merkitsevät luottamusmiehen tehtävien lisääntymistä, mikä yhteistoimintasopimuksen 3.1 kohdassa mainitun vapautuksen tarvetta arvioitaessa tulee ottaa huomioon. Erityisesti kokeilujen aloitusvaiheessa tämä yleensä merkitsee luottamusmiehen vapauttamista määräajaksi työnteosta. Vapautus tulee antaa luottamusmiehen ansiotaso vähentämättä.

#### **7.3**

##### **Työpaikoilla tapahtuva oppiminen**

Liitot asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on selvittää työpaikalla tapahtuvan oppimisen hyviä käytäntöjä. Selvityksen pohjalta liitot laativat yhteisen suosituksen, jolla edistetään hyvien käytäntöjen leviämistä ja ryhtyvät tarvittaessa muihin toimenpiteisiin.

#### **7.4**

##### **Toimialakohtainen vuoropuhelu digitalisaation vaikutuksista**

Liitot aloittavat sopimuskauden aikana toimialakohtaisen vuoropuhelun teknologian kehityksen ja digitalisaation vaikutuksista toimihenkilötyön kehittymiseen, koulutustarpeisiin, työympäristön ja työn tekemisen muotojen uudistumiseen sekä muihin työelämän muutoksiin.



**8 §****Rinnakkaissopimukset**

Sopijapuolet sitoutuvat vaikuttamaan siihen, että sopimuksen soveltamispiirissä ei tehdä rinnakkaissopimuksia.

**9 §****Työehtosopimusten soveltamisala**

Liitot asettavat yhteisen työryhmän selvittämään toimialan toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden työehtosopimusten soveltamisalaan liittyviä kysymyksiä. Työryhmän tehtävänä on mahdollisuuksien mukaan selvittää ja yhtenäistää soveltamisalasta annettua ohjeistusta.

**10 §****Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus**

Liitot pitävät tärkeänä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämistä työpaikoilla tasa-arvolain mukaisesti ja tämän tavoitteen saavuttamiseksi korostavat laissa mainittujen velvollisuuksien ja toimenpiteiden toteuttamisen merkitystä.

Tätä työtä tukeakseen sopijapuolet päivittävät tarvittavilta osin koulutusaineistoa, järjestävät sopimuskauden aikana vuosittain yhteistä koulutusta sekä viestivät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisesta sekä palkkakartoituksen tekemisestä työpaikoilla. Valta-kunnallisia koulutustilaisuuksia pyritään järjestämään sopijapuolten sopimalla tavalla 2 kertaa vuodessa. Näiden lisäksi järjestetään tarvittaessa alueellisia ja yrityskohtaisia koulutustilaisuuksia.

Sopijaosapuolet arvioivat työehtosopimuksen sopimusmääräysten sukupuolivaikutukset sopimuskauden aikana.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Tätä tarkoitusta varten sopijaosapuolet asettavat yhteisen työryhmän, joka voi tarvittaessa kuulla asiantuntijoita. Sukupuolivaikutusten arvioinnissa tulee kiinnittää erityistä huomiota välillisesti syrjiviin määräyksiin sekä eriarvoisuuteen johtaviin tilanteisiin ja rakenteisiin.*

**11 §****Epäasiallisen käyttäytymisen ehkäiseminen**

Liitot asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on sopimuskauden aikana selvittää toimintatapoja, joilla kyetään tehokkaasti ennalta ehkäisemään ja puuttumaan mahdollisesti esiintyvään epäasialliseen käyttäytymiseen työpaikalla. Selvityksen pohjalta työryhmä laatii mahdollisuuksien mukaan yhteisen suosituksen häirintään ja epäasialliseen kohteluun puuttumiseksi tai toimintamallin rakentamiseksi.



**12 §****Pöytäkirjan tarkastaminen**

Sovittiin, että Jaakko Hirvola, Minna Helle, Jorma Malinen ja Anssi Vuorio tarkastavat tämän pöytäkirjan.

Vakuudeksi

*Jarkko Ruohoniemi*

Tarkastettu

*Jaakko Hirvola*

*Minna Helle*

*Jorma Malinen*

*Anssi Vuorio*

# **Teknologiaateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus 2020 – 2021**

## **TES MUUTOKSET**

### **5§**

Kuukausityöaika 2020 - 2022

| <b>2020</b> | <b>työpäiviä</b> | <b>tunnit<br/>37,5<br/>h/vko</b> | <b>tunnit 40<br/>h/vko</b> |
|-------------|------------------|----------------------------------|----------------------------|
| tammikuu    | 21               | 157,5                            | 168                        |
| helmikuu    | 20               | 150                              | 160                        |
| maaliskuu   | 22               | 165                              | 176                        |
| huhtikuu    | 20               | 150                              | 160                        |
| toukokuu    | 19               | 142,5                            | 152                        |
| kesäkuu     | 21               | 157,5                            | 168                        |
| heinäkuu    | 23               | 172,5                            | 184                        |
| elokuu      | 21               | 157,5                            | 168                        |
| syyskuu     | 22               | 165                              | 176                        |
| lokakuu     | 22               | 165                              | 176                        |
| marraskuu   | 21               | 157,5                            | 168                        |
| joulukuu *  | 21               | 157,5                            | 168                        |
|             | 253              | 1897,5                           | 2024                       |

\*itsenäisyyspäivä on sunnuntai

| <b>2021</b> | <b>työpäiviä</b> | <b>tunnit 37,5<br/>h/vko</b> | <b>tunnit 40<br/>h/vko</b> |
|-------------|------------------|------------------------------|----------------------------|
| tammikuu    | 19               | 142,5                        | 152                        |
| helmikuu    | 20               | 150                          | 160                        |
| maaliskuu   | 23               | 172,5                        | 184                        |
| huhtikuu    | 20               | 150                          | 160                        |
| toukokuu    | 20               | 150                          | 160                        |
| kesäkuu     | 21               | 157,5                        | 168                        |
| heinäkuu    | 22               | 165                          | 176                        |
| elokuu      | 22               | 165                          | 176                        |
| syyskuu     | 22               | 165                          | 176                        |
| lokakuu     | 21               | 157,5                        | 168                        |
| marraskuu   | 22               | 165                          | 176                        |
| joulukuu *  | 22               | 165                          | 176                        |
|             | 254              | 1905                         | 2032                       |

\* joulukuu sisältää itsenäisyyspäivän  
**2022**

|            | työpäiviä | tunnit 37,5<br>h/vko | tunnit 40<br>h/vko |
|------------|-----------|----------------------|--------------------|
| tammikuu   | 20        | 150                  | 160                |
| helmikuu   | 20        | 150                  | 160                |
| maaliskuu  | 23        | 172,5                | 184                |
| huhtikuu   | 19        | 142,5                | 152                |
| toukokuu   | 21        | 157,5                | 168                |
| kesäkuu    | 21        | 157,5                | 168                |
| heinäkuu   | 21        | 157,5                | 168                |
| elokuu     | 23        | 172,5                | 184                |
| syyskuu    | 22        | 165                  | 176                |
| lokakuu    | 21        | 157,5                | 168                |
| marraskuu  | 22        | 165                  | 176                |
| joulukuu * | 21        | 157,5                | 168                |
|            | 254       | 1905                 | 2032               |

\* joulukuu sisältää itsenäisyyspäivän

## 7 § Säännöllisen työajan sijoittaminen

### 3. Keskimääräinen säännöllinen työaika

Uusi määräys 7 §:n 3.1 kohtaan 2 momentti

#### 3.1. Työnantajan päätöksellä

Perustellun, ennalta-arvaamattoman tuotannollisen tarpeen vuoksi työnantaja voi kolmen päivän ilmoitusaikaa noudattaen tilapäisesti pidentää päivä- ja kaksivuorotyössä työskentelevien toimihenkilöiden vuorokautista säännöllistä työaika enintään 10 tuntiin ja viikoittaisen säännöllisen työajan enintään 50 tuntiin.

Työnantaja voi pidentää tämän määräyksen nojalla vuorokautista säännöllistä työaika enintään 20 työvuoron osalta 6 työviikon aikana kalenterivuodessa. Työajan pidennystä voidaan kohdentaa enintään kahdelle peräkkäiselle työviikolle.

Työajan tulee tasoittua työehtosopimuksen 6 §:n 1.1 kohdan mukaiseen säännölliseen työaikaan 52 kalenteriviikon kuluessa.

Mikäli työaikaa ei ole tasattu 52 kalenteriviikon kuluessa, tasaamatta jääneet tunnit korvataan 50 % korotettuna seuraavan palkanmaksun yhteydessä, ellei toimihenkilön kanssa sovita vaihtamisesta joustovapaaseen. Joustovapaan osalta menetellään muutoin vuosilomalain 27 §:n mukaisesti, mutta joustovapaan ajankohdasta on sovittava.

Toimihenkilöllä on mahdollisuus kieltäytyä tämän sopimusmääräyksen mukaisesta työaikamuutoksesta asiallisesta ja painavasta henkilökohtaisesta syystä.

## **6 § Säännöllinen työaika**

### **1.3 Työaikamääräyksistä poikkeaminen (korvaisi kohdan 1.3 ja 1.4)**

#### *Paikallisesti sopien*

Paikallisesti sopien voidaan poiketa työehtosopimuksen 6 §:n ja työsopimuksen työaikaa koskevista määräyksistä siten, että työaikaa voidaan pidentää enintään 32 tuntia vuodessa. Osapuolten on kuitenkin kaikissa tapauksissa noudatettava ehdottomia työaikalain koskevia säännöksiä.

Järjestelyä suunniteltaessa tulee keskustella järjestelyn tarpeesta, hyödyistä yritykselle ja osapuolten työaikatärpeistä sekä sopia toteutustavasta ja korvauksesta. Sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa kirjallisesti. Mikäli työpaikalla ei ole luottamusmiestä, sovitaan työajan sijoittamisesta niiden toimihenkilöiden kanssa, joita asia koskee. Jos paikallisesti sovitaan työajan sijoittamisesta arkipyhälle, ei arkipyhän ajalta makseta työaikalain mukaista sunnuntaityökorotusta, ellei toisin sovita. Paikallisesti sovittavan järjestelyn tarkoituksena on edistää työaikatarkoituksia, joilla tuetaan yrityksen tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä toimihenkilöiden yksilöllisten työaikatärpeiden huomioon ottamista.

#### *Työnantajan osoituksella*

Mikäli paikallisesti sopien ei saada toteutettua perustellun tuotannon tarpeen edellyttämää työajan sijoittamista, voi työnantaja työehtosopimuksen 6 §:n ja työsopimuksen estämättä ja niissä sovitun lisäksi osoittaa kullekin toimihenkilölle kalenterivuoden aikana säännöllistä työaikaa enintään 8 tuntia, ellei paikallisesti toisin sovita. Mikäli järjestely koskee useita toimihenkilöitä, sen käytönotosta keskustellaan hyvissä ajoin luottamusmiehen kanssa. Työaikaa osoitettaessa otetaan huomioon toimihenkilön henkilökohtaiset työaikatärpeet.

Lisätyltä säännölliseltä työajalta maksetaan peruspalkka. Arkipyhälle osoitetun työn osalta ei tarvita työaikalain tarkoittamaa suostumusta eikä siltä ajalta makseta sunnuntaityökorotusta. Toimihenkilöllä on asiallisista ja painavista henkilökohtaisista syistä mahdollisuus tapauskohtaisesti kieltäytyä tämän kappaleen mukaisista työaikamuutoksista.

## **7 § Säännöllisen työajan sijoittaminen**

Lisätään kohtaan liukuva työaika seurantajaksoa koskeva kappale:

## 2 Liukuva työaika

Erilaisten työaikajärjestelyjen käyttöönottoa suunniteltaessa on tarkoituksenmukaista selvittää myös mahdollisuudet liukuvan työajan käyttöön ottamiseen. Paikallisesti voidaan sopia liukuvan työajan järjestämisestä, liukuvan työajan liukumarajoista ja kertymästä työaikalaista poiketen, kuitenkin niin, että kertymä voi olla enintään -40 / +120 tuntia.

Mikäli työpaikalla on sovittu liukuvan työajan käyttöönotosta, työajan seuranta tulee järjestää siten, että se tarkoitukseen soveltuvalla tavalla mahdollistaa tehdyn työajan pituuden, työajan aloittamis- ja lopettamisajankohtien ja liukumakertymän sekä lepoaikojen toteutumisen luotettavan seurannan.

Työaikalain mukainen liukuvan työajan seurantajakso on 6 kuukautta. Paikallisesti seurantajaksoksi voidaan sopia enintään 12 kuukautta.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työajan plussaldoa vähennetään työntekijälle annettavalla palkallisella vapaa-ajalla. Työnantajan on työntekijän sitä pyytäessä pyrittävä antamaan vapaa-aika kokonaisina työpäivinä.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Liukuvan työajan järjestelmässä voi olla käytössä mekanismi, joka estää saldoa kertymästä yli sovitun kertymärajan ja jonka tarkoituksena on ohjata yksilöä käyttämään säännöllistä työaikaa liukuvan työajan rajoissa. Liitot seuraavat mekanismien käyttöä ja toimivuutta ottaen huomioon myös uuden työaikalain (5.7.2019/872) säännökset. Saatujen selvitysten perusteella liitot kehittävät määräystä toimivammaksi ja antavat tarvittaessa tarkempaa ohjeistusta asiasta.*

## 10 § Lepoajat ja viikoittaisen vapaa-ajan viikkolepokorvaus

### 1. Päivittäinen lepoaika Päivittäinen tauko

Milloin työ on järjestetty säännöllisesti vaihtuviin kuutta tuntia pitempiin vuoroihin, niin myös työaikalain 7 §:ssä tarkoitetuissa töissä, on toimihenkilölle annettava vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika tauko tai tilaisuus ateroida työn aikana.

Kun työaika on päivätyössä kuutta tuntia pitempi, on toimihenkilölle annettava työn aikana ainakin yksi säännöllinen vähintään tunnin kestävä lepoaika tauko. Se voidaan kuitenkin sen jälkeen, kun siitä on paikallisesti sovittu, lyhentää 1/2 tuntiin asti. Toimihenkilöllä on oikeus poistua lepoaikana tauon aikana esteettömästi työpaikalta. Tämä ei kuitenkaan koske sellaisia toimihenkilöitä, joiden työpaikalla olo on työn jatkumiselle välttämätöntä. Paikallisesti voidaan myös muiden osalta sopia ruokailusta työn lomassa.

Työaikaan luetaan koko se aika, jonka toimihenkilö on sidottu työhönsä tai velvollinen olemaan työpaikalla, mutta ei sitä vastoin sellaista taukoa, jonka aikana hänellä on sekä oikeus että myös käytännössä mahdollisuus vapaasti poistua työpaikalta.

Osapuolet suosittelevat, että toimihenkilöille varattaisiin mahdollisuus kerran päivässä työn suorittamisen kannalta sopivimpana ajankohtana työnsä lomassa nauttia kahvia tai virvokkeita siten, että tämä mahdollisimman vähän aiheuttaa haittaa työn kululle.

## **2. ~~Viikoittainen vapaa-aika~~ Viikkolepo**

- 2.1 Toimihenkilön työaika järjestetään niin, että toimihenkilö saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävän keskeytymättömän lepoajan, joka on, mikäli mahdollista, sijoitettava sunnuntain yhteyteen. Viikkolepo voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Viikkolevon tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa. Työnantajan on ilmoitettava toimihenkilölle viikkolevon keskimääräistämisestä aina ennen viikkolevon aikaista työntekoa.
- 2.2 Keskeytymättömässä vuorotyössä viikkolepo voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi enintään 12 viikon aikana. Lepoajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.
- 2.3 Viikkolepo voidaan antaa työviikkojen vaihteessa sellaisena yhtäjaksoisena aikana, joka sijoittuu osaksi edelliseen ja osaksi jälkimmäiseen työviikkoon edellyttäen, että enin osa viikkolevosta sijoittuu sille viikolle, jonka viikkolevosta on kysymys.
- 2.4 Tämän pykälän viikkolepoa koskevista säännöksistä voidaan poiketa seuraavissa tilanteissa:
  - a) ~~milloin~~ toimihenkilön säännöllinen työaika vuorokaudessa on enintään kolme tuntia;
  - b) ~~milloin~~ toimihenkilöä tarvitaan hätätyössä;
  - c) ~~milloin~~ työn tekninen laatu ei salli joidenkin toimihenkilöiden täydellistä työstä vapauttamista;
  - d) ~~milloin~~ toimihenkilöä tarvitaan tilapäisesti työhön hänen viikkoleponsa aikana yrityksessä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi.

### 3. ~~Viikoittaisen vapaa-ajan korvaus~~ Viikkolepokorvaus

- 3.1. Toimihenkilölle suoritetaan hänen tilapäisesti ~~viikoittaisena vapaa-aikana~~ viikkolevon aikana tekemästä työstä korvaus lyhentämällä vastaavasti hänen säännöllistä työaikaansa mahdollisimman pian kuitenkin viimeistään työn tekemistä seuraavan ~~kalenterikuukauden~~ kolmen kuukauden aikana, ~~jollei toisin sovita~~.
- 3.2. ~~Viikoittaisena vapaa-~~ Viikkolevon aikana tehty tilapäinen työ on korvattava myös siinä tapauksessa, että toimihenkilö on ollut saman viikon aikana poissa työstä sairauden, tilapäisen hoitovapaan, tapaturman, työnantajan määräämän koulutuksen tai työnantajan määräyksestä tehdyn matkan vuoksi.
- 3.3. Sillä viikolla, jona vastaava vapaa annetaan, on säännöllinen työaika työtuntijärjestelmän mukainen viikkotyöaika vähennettynä annetun ~~vapaan~~ viikkolevon tuntimäärällä.
- 3.4. Toimihenkilön suostumuksella voidaan ~~viikoittaisen vapaa-ajan~~ viikkolepokorvaus ~~suorittaa~~ korvata kokonaisuudessaan rahana siten, että hänelle suoritetaan kuukausipalkan lisäksi työhön käytetyltä ajalta
  - peruspalkka 100 %:lla korotettuna sekä
  - tämän sopimuksen edellyttämät yli- ja sunnuntaityökorotukset, jos kyseessä samalla on yli- tai sunnuntaityö.

Korvaustavasta on sovittava samalla, kun sovitaan viikkolevon aikana tehtävästä työstä.

## 12 § Ylityö

Sivulla 73 muutetaan pykälän neljäs kappale seuraavasti:

~~Työaikalain mukaisena ylityöiden enimmäismäärän tarkastelujaksone käytetään kalenterivuotta.~~ Työaikalain mukainen työajan enimmäismäärän seurantajakso on 6 kuukautta. Teknisistä tai työn järjestämistä koskevista syistä työajan enimmäismäärän seurantajaksoksi voidaan paikallisesti sopia enintään 12 kuukautta.

Lisätään 12 §:n 2 kohtaan uusi kappale

Milloin viikoittaista ylityötä on kertynyt 8 tuntia, maksetaan tehdystä vuorokautisesta ylityöstä 100 prosentilla korotettu palkka.

## 20 § Äitiys- ja isyysvapaan ajan palkka ja työhönpaluu perhevapaalta

Kohta 1 muutetaan ensimmäinen kappale:

Toimihenkilölle maksetaan työsopimuslain 4 luvun 1 §:n 1 momentin tarkoittaman erityisäitiys- ja äitiysvapaan ajalta säännöllisen työajan palkka luon-



toisetuineen yhteensä 3 kuukaudelta. Isyysvapaan ajalta toimihenkilöille maksetaan palkka luontoisetuineen enintään viideltä työpäivältä synnytyksen yhteydessä pidettävän isyysvapaan osalta.

## **23 § Koulutustilaisuudet**

Korvataan kolmas kappale. Lisätään uudet kappaleet:

Työnantaja voi työehtosopimuksen 6 §:n ja työsopimuksen estämättä ja niissä sovitun lisäksi osoittaa toimihenkilölle kalenterivuoden aikana työtuntijärjestelmän ulkopuolella enintään 8 tuntia työnantajan järjestämää toimihenkilön ammatillista osaamista kehittävää ja/tai ylläpitävää koulutusta.

Tähän koulutukseen käytetty aika on säännöllistä työaikaa, jolta maksetaan peruspalkan mukainen korvaus. Koulutus tai kehittämistilaisuus voidaan toteuttaa myös kokonaisena päivänä. Koulutuksen tarpeesta, sisällöstä ja ajankohdasta keskustellaan toimihenkilön kanssa hyvissä ajoin ennen koulutuksen järjestämistä ottaen huomioon toimihenkilön henkilökohtaiset työaikatarpeet. Koulutusta ei voida sijoittaa arkipyhäpäiville.

## **27 § Neuvottelujärjestys**

Muutetaan koko pykälä seuraavasti

1. Sopijapuolet neuvottelevat kaikista niiden toimialalla ilmaantuvista kysymyksistä niiden ratkaisemiseksi yhteisymmärryksessä. Sopijapuolet myötävaikuttavat omalta osaltaan hyvien ja asiallisten neuvottelusuhteiden kehittämiseen työpaikoilla.
2. Työehtosopimuksen soveltamista, tulkintaa tai rikkomista tai muuta työsuhteeseen liittyvää asiaa koskeva erimielisyys ratkaistaan noudattaen alla esitettyä neuvottelujärjestystä.

a) Erimielisyys ratkaistaan ensisijaisesti työpaikalla käytävin paikallisin neuvotteluin.

- Toimihenkilön työehtoja tai työsuhdetta koskevasta asiasta neuvottelevat ensin toimihenkilö ja hänen esimiehensä.
- Jos asiaa ei saada ratkaistuksi toimihenkilön ja esimiehen kesken, asia voidaan saattaa neuvoteltavaksi luottamusmiehen ja työnantajan välillä.
- Jos asia koskee luottamusmiehen toimialueen toimihenkilöitä yleisesti, voidaan neuvottelut aloittaa suoraan luottamusmiehen ja työnantajan välillä.
- Työehtosopimuksen soveltamista, tulkintaa tai rikkomista koskevasta asiasta neuvotellaan luottamusmiehen ja työnantajan välillä.

- b) Ellei erimielisyyttä saada ratkaistuksi paikallisissa neuvotteluissa, asia on siirrettävä liittojen käsiteltäväksi.
  - c) Paikalliset neuvottelut on aloitettava viivytyksettä ja viimeistään kahden viikon kuluessa neuvotteluesityksen antamisesta toiselle osapuolelle.
  - d) Paikallisista neuvotteluista on laadittava pöytäkirja, jos jompikumpi osapuoli sitä pyytää. Pöytäkirjaa ei tarvitse tehdä asiassa, josta laaditaan erimielisyysmuistio.
  - e) Paikallisissa neuvotteluissa erimieliseksi jääneestä asiasta on laadittava yhteinen erimielisyysmuistio, jossa on lyhyesti määritelty erimielisyyden kohteena oleva asia sekä molempien osapuolten kannat.
  - f) Pöytäkirja tai erimielisyysmuistio on laadittava viikon kuluessa paikallisten neuvottelujen päättymisestä. Kummankin osapuolen on allekirjoitettava laadittava asiakirja.
3. Työehtosopimusta koskevat erimielisyydet, joista on neuvoteltu liittojen välillä pääsemättä yksimielisyyteen, voidaan jommankumman liiton toimesta saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.
  4. Neuvotteluvollisuuden piiriin kuuluvan asian johdosta ei saa ryhtyä työnseisaukseen eikä muuhun toimenpiteeseen toisen osapuolen painostamiseksi tai työn säännöllisen kulun estämiseksi niin kauan kuin erimielisyydestä käydään neuvotteluja.
  5. Työehtosopimukseen sidottujen liittojen edustajilla on oikeus osallistua paikalliseen neuvotteluun, jos liitot niin sopivat. Edellytyksenä on, että neuvoteltavasta asiasta on jo aikaisemmin neuvoteltu paikallisesti. Ellei neuvottelussa, johon liitot osallistuvat, saada asiaa ratkaistua, menetellään 27 §:n 2-4 kohtien mukaisesti.

### **30 § Sopimuksen voimassaolo**

Tämä sopimus on voimassa \_\_\_\_\_.2020 lukien 30.11.2021 saakka ja jatkuu senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei työehtosopimusta viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanoitu.

## **YHTEISTOIMINTASOPIMUS**

### **5.2 Ay-koulutus**

Lisätään kohdan 5.2.1 ensimmäiseen ja viimeiseen kappaleeseen uusi virke:

Ammattiliitto Pro ry:n järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille annetaan toimihenkilöille tilaisuus osallistua, ellei se aiheuta tuntuva haittaa yrityksen toiminnalle. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa

kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon sekä kurssipäivien lukumäärään. Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan luottamusmiehelle 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.

Kohdassa 5.2.2 mainituille henkilöstön edustajille varataan em. sopimuskohdan mukaisesti tilaisuus osallistua sellaiseen tämän sopimuksen tarkoittamaan koulutukseen, mikä on omiaan lisäämään näiden henkilöiden pätevyyttä tämän sopimuksen tarkoittamien tehtävien hoitamisessa.

## 6 Tiedotustoiminta

Muutetaan 5 kappaleen sanamuotoa nykyaikaisemmaksi.

Tämän sopimuksen tarkoittamalla henkilöstöryhmällä on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovitussa tilassa kokouksia työmarkkina-asioissa tai työpaikan työsuhteita koskevista tai yhteistoimintalain mukaisista kysymyksistä. Henkilöstöryhmillä on myös oikeus jakaa jäsenilleen kokousilmoituksia, työpaikan työsuhteisiin tai työmarkkinakysymyksiin liittyviä tiedonantoja.

Henkilöstöryhmillä on oikeus tiedottaa työmarkkinakysymysten ohella myös yleisiin kysymyksiin liittyvistä asioista yrityksen tavanomaisissa tiedotuskana-  
vissa.