

**ENERGIATEOLLISUUS RY
YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY**

TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 25.1.2018

Paikka Energiateollisuus ry, Helsinki

Läsnä

ET

Jukka Leskelä
Kari Laaksonen
Markus Saimio
Tiina Aho
Päivi Urkola
Soili Vaimala
Tiina Miettinen

YTN

Heikki Kauppi
Jouko Malinen
Teemu Hankamäki
Paavo Honkanen
Ari Anttila
Harriet Katajisto
Jari Tiusanen

1 Sopimuskausi

Uusi työehtosopimus tulee voimaan 1.2.2018 ja on voimassa 31.1.2021 saakka ellei sitä sanota irti päättymään 31.1.2020 jäljempänä sovituin menettelyin.

2 Palkankorotukset

2.1 Vuosi 2018

Jos paikallisesti ei luottamusmiehen tai ylempien toimihenkilöiden kanssa yhdessä palkankorotuksista, korotusten suuruudesta, toteuttamistavasta ja ajankohdasta muuta 15.3.2018 mennessä sovita, korotetaan kuukausipalkkoja 1.4.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavasti.

Palkkoja korotetaan 1.4.2018 yleiskorotuksella 1,1 prosenttia.

Samasta ajankohdasta lukien korotetaan mahdollisia yrityskohtaisia vuorolisiä yleiskorotuksen määrällä, ellei niitä ole korotettu edellisen yleiskorotuksen jälkeen taikka elleivät ne korotu tai ole korottuneet muutoin.

Lisäksi palkkoja korotetaan 1.4.2018 yrityskohtaisella 0,5 prosentin erällä, joka lasketaan sopimuksen piiriin kuuluvien ylempien toimihenkilöiden kuukausipalkoista. Yrityskohtainen erä käytetään yritys- tai työpaikkakohtaisesti työpaikalla palkoista päätettäessä noudatettavia menettelytapoja soveltaen. Noudatettavat menettelytavat ja yritys- tai työpaikkakohtaisesti jaettavan erän suuruus todetaan etukäteen paikallisesti työehtosopimuksen piiriin kuuluvien ylempien toimihenkilöiden tai luottamusmiehen kanssa.

Ennen erän jakamista luottamusmiehen kanssa yhdessä todetaan erän suuruus sekä jakoperusteet. Jos luottamusmies on perustellusti eri mieltä erän

jakamisesta, jaetaan erä prosentuaalisena yleiskorotuksena.

Luottamusmiehellä on oikeus saada kolmen kuukauden kuluessa palkantarkistusten jälkeen selvitys paikallisesti sovitun tai työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä. Selvitys annetaan yksittäisen ylempien toimihenkilön palkkatietoja paljastamatta.

2.2 Vuosi 2019

Jos paikallisesti ei luottamusmiehen tai ylempien toimihenkilöiden kanssa yhdessä palkankorotuksista, korotusten suuruudesta, toteuttamistavasta ja ajankohdasta muuta 15.3.2019 mennessä sovita, korotetaan kuukausipalkkoja 1.4.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavasti.

Palkkoja korotetaan 1.4.2019 yleiskorotuksella 1,0 prosenttia.

Samasta ajankohdasta lukien korotetaan mahdollisia yrityskohtaisia vuorolisiä yleiskorotuksen määrällä, ellei niitä ole korotettu edellisen yleiskorotuksen jälkeen taikka elleivät ne korotu tai ole korottuneet muutoin.

Lisäksi palkkoja korotetaan 1.4.2019 yrityskohtaisella 0,6 prosentin erällä, joka lasketaan sopimuksen piiriin kuuluvien ylempien toimihenkilöiden kuukausipalkoista. Erän jakamisessa ja tiedottamisessa noudatetaan edellisen korotuskauden periaatteita.

2.3 Optiovuosi

Sopijaosapuolet neuvottelevat palkantarkistuksista ajalle 1.2.2020 – 31.1.2021 marraskuun 2019 loppuun mennessä. Jos palkantarkistuksista ei päästä sopimukseen, on osapuolilla oikeus irtisanoa työehtosopimus päättyään 31.1.2020.

3. Työryhmät ja muut selvitykset

3.1 Paikallisen sopimisen lisääminen

Paikallisen sopimisen lisäämis- ja kehittämistarpeet selvitetään yhteistyössä sopijaosapuolten kanssa sekä järjestetään aiheeseen liittyvää koulutusta.

3.2 Uudet työskentelytavat

Ylempien toimihenkilön työ on kehittynyt digitaalisen murroksen myötä. Työskentelyn sidottuus aikaan tai paikkaan on muuttunut, etätö on yleistynyt. Sopijaosapuolet asettavat työryhmän selvittämään, mitä haasteita etätöön yhdenvertaisuus mukaan lukien liittyy ja minkälaisia käytäntöjä niin energia-alalla kuin muillakin aloilla on. Tavoitteena on järjestää aiheeseen liittyvä työnantajille ja ylempien toimihenkilöille tarkoitettu seminaari. Seminaariin

voidaan kytkeä muitakin ajankohtaisia aiheita, kuten paikallisen sopimisen lisääminen ja työaikapankit.

4 Työajan pidentäminen 24 tunnilla

4.1.

Työajan pidentämisen toteutuksesta sovitaan paikallisesti. Paikallisella sopimuksella työaika pidennetään työpaikan työn ja työaikamuotojen kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla. Luottamusmies tai jos luottamusmiestä ei ole valittu, ylemmät toimihenkilöt yhdessä sopimallaan tavalla sopivat työnantajan kanssa marraskuun loppuun mennessä siitä, millä tavoin ylempien toimihenkilöiden vuosittaista työaika pidennetään 24 tunnilla ansiotasoa muuttamatta.

Sopimus tehdään luottamusmiehen ja työnantajan välillä kirjallisesti ja se on voimassa kalenterivuoden kerrallaan ja jatkuu toistaiseksi, ellei sopijaosapuoli viimeistään syyskuun loppuun mennessä kirjallisesti irtisano sopimusta päättymään kuluvan vuoden loppuessa.

Työaika voidaan sopimalla pidentää esimerkiksi hyödyntämällä arkipyhiä, arkilauantaipäiviä, vuosiloman ylittäviä lisävapaita, työajan lyhentämistä vapaita ja muita vastaavia. Lisäksi työaika voidaan pidentää jatkamalla vuorokautista säännöllistä työaika enintään neljällä tunnilla vuorokaudessa, muuttamalla aloittamis- ja lopettamistyötä säännölliseksi työajaksi, siirtämällä työaikana tapahtuvaa koulutusta vapaa-ajalle, huomioimalla työajan lisääminen liukuvan työajan järjestelmässä esimerkiksi – 2 tunnilla kuukausittain tai työaikapankissa taikka muilla konkreettisilla tavoilla.

Neuvoteltaessa työajan pidentämisestä kiinnitetään huomiota ylemmän toimihenkilön perhetilanteeseen ja huoltovelvollisuuteen.

Jollei paikallisesti sovita työajan pidentämisestä, toteutetaan se seuraavasti:

A)

Keskeytyvissä tai jatkuvissa työaikamuodoissa (7,5 / 37,5 ja ns. kuntatyöajat) työajan pidentäminen toteutetaan lisäämällä vuorokautista työaika kerrallaan vähintään 30 minuutilla. Vuorokautinen työaika voi olla tällöin enintään 10 tuntia. Työaika voidaan lisätä enintään kahdeksan tuntia neljän kuukauden jaksossa. Pidennetyt työajan ajankohdasta on ilmoitettava seitsemän päivää aikaisemmin.

B)

Säännöllisen työajan ollessa 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa, työaika pidennetään vähentämällä yksi työajan lyhennysvapaa. Loput 16 tuntia pidennyksestä toteutetaan A) kohdan mukaisesti.

C)

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työajan pidentäminen toteutetaan lisäämällä vuosityöaikaa 24 tunnilla. Työajan pidentäminen koskee myös työehtosopimuksesta poikkeavia työpaikoilla sovellettavia keskeytymättömän kolmivuorotyön vuosityöaikoja.

4.2

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että työajan pidentäminen toteutuu edellä sovituin tavoin eivätkä työehtosopimuksen määräykset muodosta tälle estettä.

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että edellä mainitut työajan pidentämistunnit ovat työvuoroluettelon mukaisia säännöllisiä työtunteja eikä niiltä makseta työehtosopimuksessa tarkoitettua korotettua palkkaa.

4.3

Työajan pidentäminen toteutetaan vuosittaista ansiotasoa muuttamatta eivätkä työehtosopimuksen keskimääräistä työaikaa koskevat määräykset muodostaa tälle estettä.

4.4

Osa-aikaiset ja osan vuodesta työsuhteessa olevat

Osa-aikatyötä tekevän ylemmän toimihenkilön osalta vuosittainen työajan pidentäminen suhteutetaan samassa suhteessa kuin osa-aikaisuus on kokoaikaisuuteen.

Vain osan vuotta työskentelevän ylemmän toimihenkilön osalta työaikaa pidennetään suhteessa työaikaan. Samoin menetellään osan vuotta palkatta poissaolleen ylemmän toimihenkilön kohdalla.

5 Tutustu työelämään ja tienaa -kesäharjoitteluohjelma

Todettiin, että osapuolten välillä on sovittu "Tutustu työelämään ja tienaa" -kesäharjoitteluohjelman jatkamisesta keskusjärjestöjen kulloinkin antaman suosituksen mukaisesti vuosina 2018 - 2019.

6 Siirtymäsäännöt

Vuosina 2007-2017 sovittuja siirtymäpöytäkirjoja noudatetaan jatkossa työehtosopimusvaikutuksin.

Tarkastettu

ENERGIATEOLLISUUS RY



Jukka Leskelä



Kari Laaksonen

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY



Teemu Hankamäki



Jouko Malinen

ENERGIATEOLLISUUS RY YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

ENERGIATEOLLISUUDEN YLEMPIEN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUS

1 Soveltamisala

1.1 Tätä työehtosopimusta sovelletaan Energiateollisuus ry:n jäsenyritysten palveluksessa oleviin ylempiin toimihenkilöihin.

1.2 Työehtosopimus ei koske yrityksen tai toimipaikan johtoon kuuluvia ja johtamiseen osallistuvia henkilöitä, ei myöskään näihin verrattavia johtoa avustavia asiantuntijoita eikä henkilöitä, jotka työsuhteeseen liittyvissä asioissa edustavat yritystä suhteessa ylempiin toimihenkilöihin ja joilla on oikeus tai valtuutus päättää ylempien toimihenkilöiden työehdoista.

1.3 Kohdan 6 määräyksiä sovelletaan niissä Energiateollisuus ry:n jäsenyrityksissä, joiden työsuhteessa olevan henkilöstön määrä säännöllisesti on vähintään 30.

2 Paikallinen sopiminen

Tässä työehtosopimuksessa tarkoitettu paikallinen sopiminen on mahdollista työnantajan ja ylempien toimihenkilöiden kesken tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä ylempiä toimihenkilöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa käyttäen, ellei toisin sovita. Sopimus solmitaan kirjallisena, jos sopijapuoli sitä pyytää.

3 Työaika

3.1 Säännöllinen työaika on 7,5 tuntia vuorokaudessa ja 37,5 tuntia viikossa, ellei paikallisesti toisin sovita. Työaika lyhennetään työaikamuodossa 8 tuntia päivässä / 40 tuntia viikossa edellyttäen, että työntekijällä on enintään 30 päivän vuosiloma ja että työaika muutoin lyhentävät ainoastaan kirkolliset juhlapyhät, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, uudenvuodenpäivä ja vapunpäivä. Työajan lyhennyksen määrä on 100 tuntia kalenterivuodessa. Työajan lyhennys koskee vain 30.11.2004 jälkeen solmittuja työsuhteita.

3.2 Kohdan 3.1 määräyksellä ei muuteta sopimuksen tekohetkellä voimassa olevia yritys- tai työpaikkakohtaisia työaikoja, ellei paikallisesti toisin sovita.

3.3 Työajan lyhennyksen määrästä vähennetään vuosilomalakiin perustumattomat vuosilomajärjestelyt sekä vuosittain toistuvat ylimääräiset vapaapäivät.

3.4 Ellei paikallisesti ole toisin sovittu, työajan lyhennystä kertyy sellaiselta kalenterikuukaudelta, jona työskennelleelle ylemmälle toimihenkilölle on kertynyt vähintään 17 työssäolopäivää. Työssäolon veroiseksi luetaan päivät, joilta työnantaja maksaa palkan tai ansionmenetyksen korvauksen. Edellä kuvatulta kalenterikuukaudelta kertyy sitä vastaava osuus vuosittaisesta työajan lyhennyksestä. Lyhennysvapaa pidetään työnantajan määräämänä ajankohtana.

3.5 Työajan lyhennystä alkaa kertyä työsuhteen kestettyä kolme täyttä kalenterikuukautta. Tällöin ylempi toimihenkilö saa hyväkseen työsuhteen alusta kertyneen lyhennyksen.

3.6 Ylemmän toimihenkilön kanssa voidaan sopia työajan lyhennysvapaan vaihtamisesta ns. joustovapaaseen tai korvaamisesta rahana.

3.7 Paikallisesti voidaan sopia toisin työaikalain vuorokausi- ja viikkolepömääräyksistä.

3.8 Paikallisesti voidaan sopia päivittäisen, viikoittaisen ja liukuvan työajan enimmäisrajoista. Liukuvan työajan saldo voi olla kuitenkin enintään + 100 tuntia. Paikallisesti sopien liukumavapaata voidaan pitää myös kokonaisina päivinä.

3.9 Työajan sijoittamisesta voidaan sopia paikallisesti ilman työaikalain 26 §:n rajoitusta.

3.10 Vuorokautinen ja viikoittainen työaika voidaan paikallisesti sopien järjestää keskimääräiseksi siten, että se enintään 52 viikon ajanjaksossa tasoittuu kohdassa 3.1 mainittuihin määriin. Vuorokautinen työaika voi tällöin olla enintään 12 tuntia, ellei paikallisesti toisin sovita.

4 Ylityö

4.1 Ylityö korvataan työaikalain mukaisesti. Paikallisesti voidaan sopia lisä-, yli- ja sunnuntaityön korvaamisesta erillisellä kiinteällä kuukausikorvauksella. Kiinteän kuukausikorvauksen oikea mitoitus tulee työaikalain korvaustaso huomioon ottaen tarkistaa työmäärien perusteella ylemmän toimihenkilön kanssa säännöllisesti, kuitenkin vähintään kerran kalenterivuodessa esimerkiksi kehityskeskustelun sekä tehtävämuutosten yhteydessä.

4.2 Kiinteän kuukausikorvauksen mitoituksen tarkasteluperiaatteet sovitaan paikallisesti luottamusmiehen kanssa.

Soveltamisohje 1: Tämä sopimisvelvoite ei sellaisenaan estä kiinteän kuukausikorvauksen käyttöä ylityökorvauksen muotona.

Soveltamisohje 2: Jos ylemmän toimihenkilön työn määrä tilapäisesti ja oleellisesti muuttuu projektista, tehtävänmuutoksesta tai muusta

vastaavasta syystä johtuen ja kiinteä kuukausikorvaus kokonaisuus huomioon ottaen ei vastaa muuttunutta tilannetta, tarkastellaan ja sovitaan ylemmän toimihenkilön kanssa erikseen muutoksen vaikutuksesta kiinteän kuukausikorvauksen mitoittamiseen.

4.3 Työaikalain mukaisena ylitöiden enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään kalenterivuotta.

5 Yhteistoiminta, luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu

5.1 Todettiin osapuolten lähtökohdaksi, ettei tämä työehtosopimus olennaisesti muuta yrityksissä ylempien toimihenkilöiden vakiintuneita paikallisia edustamis-, yhteistoiminta- ja neuvottelukäytäntöjä. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007) ei ole tämän sopimuksen osa.

5.2 Paikallisesti voidaan sopia sellaisen yhteistoiminta-aelimen perustamisesta, joka käsittelee muun muassa kehittämistoimintaan sisältyviä asioita. Yhteistoiminta-aelin voi korvata erilliset yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat. Sama yhteistoiminta-aelin voi vastata myös yhteistoimintalain, työsuojelun valvontalain, työterveyshuollon ja tasa-arvolain mukaisista toimista ja suunnitelmista paikallisesti sovittavassa laajuudessa.

5.3 Ylemmillä toimihenkilöillä on oikeus valita luottamusmies ja varaluottamusmies, joka luottamusmiehen ollessa estyneenä hoitaa tämän tehtäviä.

5.4 Luottamusmies ja varaluottamusmies valitaan tämän sopimuksen soveltamispiiriin ja tähän sopimukseen sidottuihin järjestöihin kuuluvien työpaikan ylempien toimihenkilöiden keskuudesta, ja heidän tulee olla perehtyneitä työpaikan olosuhteisiin. Kaikilla työpaikan ylemmillä toimihenkilöillä tulee olla mahdollisuus osallistua valintaan. Pyydettyessä työnantajan on toimitettava luettelo vaalin aikaan toimipaikassa työskentelevistä ylemmistä toimihenkilöistä.

5.5 Toimikauden pituus on vähintään yksi vuosi. Valitusta luottamusmiehestä ja varaluottamusmiehestä sekä varaluottamusmiehen toimimisesta luottamusmiehen sijaisena on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle.

5.6 Luottamusmies edustaa ylempiä toimihenkilöitä työsuhteasioissa ja tämän sopimuksen soveltamista koskevissa kysymyksissä. Hänelle annetaan asioiden hoidon kannalta tarpeelliset tiedot ja toimintamahdollisuudet sekä tarpeellisessa määrin vapautusta työstä. Tämä vapautus otetaan huomioon luottamusmiehen työn järjestämisessä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Jos neuvoteltaessa paikallisesti neuvotteluun osallistuu työnantajan puolelta useampi henkilö, voi neuvotteluihin osallistua luottamusmiehen lisäksi myös varaluottamusmies.

5.7 Luottamusmiehelle annetaan EK:n toimihenkilötilaston valmistuttua vastaavat tilastotiedot yrityksen / toimipaikan ylemmistä toimihenkilöistä. Luovutettavan tilaston yksityiskohdista sovitaan osapuolten välisessä

tilastoyhteistyöryhmässä. Luottamusmies saa vähintään kalenterivuositain luettelon edustamansa henkilöstöryhmän jäsenistä. Tiedot annetaan luottamuksella luottamusmiestehtävän hoitamiseksi, eikä tietoja saa luovuttaa muiden yritysten luottamusmiehillä eikä niitä saa muutoinkaan levittää.

5.8 Tämän työehtosopimuksen mukaisesti valitulla luottamusmiehellä on työehtosopimuslain 7 luvun 10 §:n mukainen irtisanomissuoja. Näille luottamusmiehillä ja varaluottamusmiehillä annetaan mahdollisuus osallistua liittojen yhdessä sopimaan, luottamusmiehen tehtävien hoidon kannalta tarpeelliseen koulutukseen, ellei se aiheuta tuntuvaa haittaa yrityksen toiminnalle. Palkkaa ei vähennetä koulutuksen ajalta. Samansisältöinen koulutus korvataan vain kerran. Ilmoitus osallistumisesta on tehtävä mahdollisimman varhain.

5.9 Jos työnantaja irtisanoo luottamusmiehen varamiehen työehtosopimuksen tai lomauttaa hänet silloin, kun hän ei toimi luottamusmiehen sijaisena taikka hänellä ei muutoinkaan ole luottamusmiehen asemaa, katsotaan irtisanomisen tai lomauttamisen johtuneen luottamusmiestehtävästä, ellei työnantaja voi osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta.

5.10 Kohdan 5.8 työehtosopimusehdokkaita sovelletaan myös luottamusmiestä koskevaan, josta on ilmoitettu kirjallisesti työnantajalle. Ehdokassuoja alkaa aikaisintaan kolme kuukautta ennen luottamusmiehen toimikauden alkua ja päättyy vaalituloksen tultua todeksi. Luottamusmiehen työehtosopimus alkaa, kun valinta on ilmoitettu työnantajalle ja päättyy kuusi kuukautta luottamusmiestehtävän päättymisen jälkeen.

5.11 Varaluottamusmieheen sovelletaan luottamusmiestä koskevia määräyksiä hänen toimiessaan luottamusmiehen sijaisena.

5.12 Luottamusmiehen tiedonsaanti

Luottamusmiehellä on oikeus pyynnöstään saada vähintään kerran vuodessa seuraavat tiedot toimialueensa ylemmistä toimihenkilöistä:

1. ylempien toimihenkilöiden suku- ja etunimet ja työ sähköpostiosoite,
2. työsuhteen alkamisaika sekä
3. työpaikka (organisatorinen osasto) ja tehtävänimike.

5.13 Työnantaja maksaa luottamusmiehenä toimivalle ylemmälle toimihenkilölle, ellei muusta ole sovittu, erillisen kuukausikorvauksen, jonka suuruus on 1.4.2018 alkaen:

Ylempien toimihenkilöiden lukumäärä	Korvaus euroa / kk
10 - 100	124
101 - 200	175
201 - 400	222
yli 400	325

5.14 Milloin ylempi toimihenkilö toimii työsuojeluvaltuutettuna, maksetaan hänelle vastaavan suuruinen erillinen kuukausikorvaus työsuojeluvaltuutettuna toimimisesta kuin kulloinkin voimassa oleva Energiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus edellyttäisi.

6 Tiedotustoiminta

6.1 Työnantajan tulee esittää ylemmille toimihenkilöille tai heidän edustajille yrityksen talouden, kannattavuuden ja toiminnan kannalta olennaiset tiedot sekä niissä tapahtuvat olennaiset muutokset ja niiden vaikutukset henkilöstösuunnitelmaan.

6.2 Pyydettyessä yhteistoimintalain 10 §:n 1 momentin tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot annetaan ylempien toimihenkilöiden edustajille kirjallisena.

6.3 Milloin tiedottamisen perusteltuna esteenä ovat yrityksen tuotannolliselle toiminnalle tai taloudelle vahinkoa aiheuttavat painavat syyt, joita ei ole voitu ennakolta tietää, työnantajan on tiedotettava asiasta viivytyksettä sen jälkeen, kun edellä mainittuja esteitä tiedottamiselle ei enää ole. Samalla työnantajan on esitettävä perusteet poikkeavalle menettelylle.

6.4 Ylempien toimihenkilöiden tulee saattaa esimiestensä tietoon yrityksen toiminnan tai työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminnan kannalta merkitykselliset asiat.

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

6.6 Ylempien toimihenkilöiden edustaja saa edellä kohdissa 6.1 – 6.5 tarkoitetut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

6.7 Ylempien toimihenkilöiden henkilöstöryhmällä on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovitussa tilassa kokouksia työmarkkina-asioissa tai työpaikan työsuhteita koskevista tai yhteistoimintalain mukaisista kysymyksistä. Menettelytavat ja työpaikan ulkopuolisten henkilöiden osallistuminen kokouksiin sovitaan paikallisesti.

6.8 Ylempien toimihenkilöiden henkilöstöryhmällä on myös oikeus jakaa jäsenilleen kokousilmoituksia sekä työpaikan työsuhteisiin tai työmarkkinakysymyksiin liittyviä tiedonantoja.

6.9 Henkilöstöryhmällä on oikeus tiedottaa työmarkkinakysymysten ohella myös yleisiin kysymyksiin liittyvistä asioista työpaikalla käytössä olevilla ilmoitustavoilla.

7 Salassapitovelvollisuus

Milloin yrityksen ylemmät toimihenkilöt tai heidän edustajansa ovat tämän sopimuksen mukaisesti saaneet työnantajan liike- tai ammattisalaisuuksia koskevia tietoja, saadaan näitä tietoja käsitellä vain niiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden tai henkilöstön edustajien kesken, joita asia koskee, ellei työnantajan ja tiedonsaantiin oikeutettujen kesken muuta sovita. Ilmoittaessaan salassapitovelvollisuudesta työnantajan tulee yksilöidä, mitkä tiedot salassapitovelvollisuus käsittää ja mikä on tietojen salassapitoaika. Ennen kuin työnantaja ilmoittaa kysymyksessä olevan liike- tai ammattisalaisuuden, salassapidon perusteet selvitetään asianomaiselle ylemmälle toimihenkilölle taikka ylempien toimihenkilöiden edustajalle.

8 Työkyvyttömyys

8.1 Ylemmälle toimihenkilölle maksetaan palkkaa sairauden tai tapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta seuraavasti:

Työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti	Palkka
Alle 1 kuukauden	1 viikolta
vähintään 1 kuukauden, mutta vähemmän kuin 1 vuoden	4 viikolta
1 vuoden, mutta vähemmän kuin 5 vuotta	5 viikolta
5 vuotta tai kauemmin	3 kuukaudelta

8.2 Työsuhteen kestänyt alle kuukauden, ei sairausajan palkkaa makseta sairastumispäivän jälkeiseltä ensimmäiseltä päivältä, vaan palkanmaksujakso alkaa seuraavasta päivästä.

8.3 Palkanmaksun edellytyksenä on, että työkyvyttömyyttä ei ole aiheutettu omalla törkeällä tuottamuksella ja että sairautta ei ole tietten salattu työ sopimusta solmittaessa. Lisäksi edellytyksenä on, että ylempi toimihenkilö valtuuttaa työnantajan nostamaan itselleen sen sairausvakuutuslain mukaisen päivärahaosuuden, johon hänellä olisi oikeus palkallisen työkyvyttömyysjakson aikana.

8.4 Ylempi toimihenkilö on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle työkyvyttömyydestä ja sen arvioidusta kestosta.

8.5 Työnantajan vaatiessa on ylemmän toimihenkilön esitettävä yrityksen työterveyslääkärin antama tai työnantajan hyväksymä muu lääkärintodistus sairaudestaan. Milloin työnantaja ei ole hyväksynyt ylemmän toimihenkilön esittämää lääkärintodistusta ja osoittaa hänet toisen lääkärin tarkastettavaksi, työnantaja korvaa lääkärintodistuspalkkion.

8.6 Jos ylemmän toimihenkilön työkyvyttömyys saman sairauden johdosta alkaa uudelleen 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolta hänelle viimeksi suoritettiin sairausajan palkkaa tai sairauspäivärahaa, ei ylempi toimihenkilö ole oikeutettu

uuteen edellä sanottuun sairausajanpalkan ajanjaksoon, vaan sairausajan palkka maksetaan yhteensä enintään edellä mainitulta ajanjaksolta. Jos työnantajan palkanmaksuvelvollisuus on jo täyttynyt edellisen työkyvyttömyysjakson aikana, suorittaa työnantaja kuitenkin palkan sairausvakuutuslain mukaiselta yhden päivän odotusajalta.

9 Perhevapaat

9.1 Äitiysloman ajalta maksetaan täysi palkka kolmelta kuukaudelta, jos työsuhde on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä ja ylempi toimihenkilö valtuuttaa työnantajan nostamaan itselleen sen sairausvakuutuslain mukaisen päivärahaosuuden, johon hänellä olisi oikeus palkallisen äitiysloman aikana.

9.2 Naispuolisen ylemmän toimihenkilön adoptoidessa alle kouluikäisen lapsen annetaan hänelle äitiysvapaan edellytyksin adoptioon välittömästi liittyvänä kolmen kuukauden pituinen äitiysvapaaseen rinnastettava palkallinen vapaa.

9.3 Kuuden (6) päivän isyysvapaajaksolta ylemmälle toimihenkilölle maksetaan säännöllisen työajan palkka. Isyysajan palkan maksussa noudatetaan samoja säännöksiä kuin äitiysvapaan palkan maksamisessa.

9.4 Ylemmälle toimihenkilölle maksetaan työsopimuslain 4 luvun 6 §:n mukaisen tilapäisen hoitovapaan ajalta täysi palkka.

10 Matkakustannukset

10.1 Työnantaja korvaa kaikki välittömät ja tarpeelliset matkakustannukset, joihin luetaan matkalippujen hinnat, matkatavarakustannukset, sopimukseen perustuva oman auton käyttö sekä milloin matka tapahtuu yön aikana, makuulippujen hinnat.

10.2 Kilometrikorvausten ja päivärahojen osalta noudatetaan yrityksessä käytössä olevia menettelytapoja. Ellei paikallisesti ole toisin sovittu, noudatetaan korvausten määrien osalta kulloinkin voimassa olevaa verohallituksen päätöstä verovapaiden matkakustannusten korvauksista.

11 Säännöllisen työajan ulkopuolella matkustaminen

11.1. Säännöllisen työajan ulkopuolella tapahtuva työtehtävien edellyttämä matkustaminen korvataan ylemmälle toimihenkilölle. Ellei paikallisesti ole toisin sovittu tai paikallisista käytännöistä muuta johdu, korvaaminen toteutetaan tilanteesta riippuen seuraavasti:

- 1) Työmatkan matka-aika korvataan rahalla tai antamalla vapaata.
- 2) Mikäli työtehtäviin kuuluu olennaisena osana jatkuva tai säännöllinen matkustaminen säännöllisen työajan ulkopuolella, voidaan tämä seikka ottaa myös huomioon palkkaperusteissa esimerkiksi peruspalkassa tai

erillisenä korvauksena työsuhdetta solmittaessa ja työtehtävien muuttuessa ja kirjataan työsopimukseen.

3) Mikäli on kysymys runsaasta tilapäisestä tai projektiluonteisesta työstä johtuvasta matkustamisesta, seurataan ylemmälle toimihenkilölle kertyvän matka-ajan määrää. Tämä korvataan esim. määrävälein maksettavalla kertakorvauksella.

4) Muissa tapauksissa matka-ajan korvaamisesta sovitaan tapauskohtaisesti.

11.2 Ennen työmatkaa tulee ylemmän toimihenkilön esittää matkasuunnitelma tai muu työnantajan edellyttämä selvitys esimiehelleen, ellei paikallisesti toisin sovita.

11.3 Ylemmän toimihenkilön työn edellyttämän matkustamisen ja siitä maksettavan korvauksen määrää tarkastellaan vähintään kerran vuodessa esimerkiksi kehityskeskustelujen yhteydessä.

12 Lomapalkka ja lomarahaha

12.1 Vuosilomapalkka maksetaan yrityksen säännönmukaisena palkanmaksupäivänä, ellei paikallisesti toisin sovita.

12.2 Lomarahana maksetaan 50 % ylemmän toimihenkilön vuosilomapalkasta, ellei paikallisesti toisin sovita.

12.3 Ellei paikallisesti toisin sovita, lomarahaha maksetaan vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä tai paikallisen käytännön mukaan.

12.4 Paikallisesti voidaan sopia luottamusmiehen kanssa toisin vuosilomalaisissa säädetystä lomakaudesta.

13 Kertausharjoitusajan palkka

Suositus: kertausharjoitusten ajalta niihin määrätylle reserviläiselle maksetaan niin suuri osa palkasta, että reserviläinen saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut.

14 Neuvottelujärjestys

Mikäli tämän työehtosopimuksen tulkinnasta tai noudattamisesta syntyy erimielisyyttä, eikä asiaa sovita paikallisesti, on menettelystä laadittava muistio, jos toinen osapuolista sitä vaatii. Tämän jälkeen erimielisyyttä koskeva asia siirretään liittotasolla neuvoteltavaksi Energiateollisuus ry:n ja Ylemmät toimihenkilöt YTN ry:n välillä, mikäli molemmat tai toinen erimielisyyden osapuolista sitä esittää.

15 Työrauhavelvoite

15.1 Tämän työehtosopimuksen voimassa ollessa ei saa toimeenpanna minkäänlaisia työehtosopimuslain tarkoittamia työtaistelutoimenpiteitä.

15.2 Liitot ja niiden alayhdistykset ovat velvollisia huolehtimaan siitä, etteivät niiden jäseninä olevat yhdistykset, työnantajat tai ylemmät toimihenkilöt, joita sopimus koskee, ryhdy edellisen kappaleen vastaisesti työtaistelutoimenpiteisiin eivätkä muutoinkaan riko sopimusten määräyksiä.

16 Rinnakkaissopimuskielto

Osapuolet eivät tee tämän energiateollisuuden ylempiä toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen soveltamispiirissä rinnakkaissopimuksia sekä myötävaikuttavat siihen, etteivät niitä tee myöskään muut.

17 Sopimuksen voimassaolo

17.1 Tämä sopimus on voimassa 1.2.2018 – 31.1.2021 välisen ajan, ja sen jälkeenkin vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä kirjallisesti irtisanota. Sopimus voidaan kuitenkin irtisanoa edellä allekirjoituspöytäkirjan 2.3 kohdan mukaisesti päättymään 31.1.2020.

17.2 Irtisanomisesta huolimatta työehtosopimusta noudatetaan siihen saakka, kun uutta sopimusta koskevien neuvottelujen on todettu päättyneen.

Helsingissä, tammikuun 25. päivänä 2018.

ENERGIATEOLLISUUS RY



Jukka Leskelä



Kari Laaksonen

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY



Teemu Hankamäki



Jouko Malinen

**ENERGIATEOLLISUUS RY
YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY**

PERUSSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 12.11.2007

Paikka Energiateollisuus ry, Helsinki

Läsnä

ET

Juha Naukkarinen
Tuomas Aarto
Antti Aho
Juhani Mäki
Jorma Pöntinen
Olavi Rissanen
Tapani Jylhä
Petri Ellimäki

YTN

Sture Fjäder
Yrjö Taivainen
Risto Heino
Arto Ahonen
Anssi Heiliö
Juha Simell
Jari Tauluvuori

1 Lähtökohdat

Todettiin, että sopijaosapuolten välillä oli 21.10.2007 saavutettu energiategollisuuden ylempien toimihenkilöiden perussopimusta koskeva neuvottelutulos, joka päätettiin allekirjoittaa.

Sovittiin, että pöytäkirja tarkastetaan tässä tilaisuudessa ja että se allekirjoitetaan sopijaosapuolten toimesta.

2 Sopimuskausi

Perussopimus tulee voimaan 21.10.2007 ja on voimassa toistaiseksi sopimuksessa tarkemmin määritellyin irtisanomisajoin.

3 Sopimusteksti

Energiategollisuuden ylempien toimihenkilöiden perussopimuksen teksti on tämän allekirjoituspöytäkirjan liitteenä.

Vakuudeksi

Petri Ellimäki

Tarkastettu

ENERGIATEOLLISUUS RY

Juha Naukkarinen

Tuomas Aarto

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

Sture Fjäder

Yrjö Taivainen

ENERGIATEOLLISUUS RY YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

ENERGIATEOLLISUUDEN YLEMPIEN TOIMIHENKILÖIDEN PERUSSOPIMUS

(Perussopimus on suositusluontoinen, eivätkä sen määräykset ole työehtosopimusvaikutteisia)

1 Tarkoitus

1.1 Ylempiä toimihenkilöitä koskevan aktiivisen ja yksilöllisen työsuhdepolitiikan edistämiseksi energia-alalla ovat Energiateollisuus ry (ET) ja Ylemmät toimihenkilöt YTN ry (YTN) tehneet seuraavan perussopimuksen, jossa sopijapuolilla tarkoitetaan ET:tä ja YTN:ää.

1.2 Sopijapuolet neuvottelevat keskenään luottamuksellisesti järjestöjen toimialalla ilmaantuvista kysymyksistä ja pyrkivät yhteistoimin muutoinkin kehittämään ylempiä toimihenkilöitä koskevia yhteistoiminta- ja neuvottelusuhteita.

1.3 Tämä sopimus ei ole työehtosopimuslain 1 §:ssä tarkoitettu sopimus eikä sopimuksen suositusluontoisiin kirjauksiin liity työehtosopimusvaikutusta.

2 Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan ET:n jäsenyrityksissä.

3 Ylemmän toimihenkilön asema ja tehtävät

Ottaen huomioon ylemmän toimihenkilön aseman, koulutuksen, kokemuksen ja vastuun merkityksen sopijapuolet korostavat, että yrityksen ja ylemmän toimihenkilön välisen suhteen tulee olla luottamuksellinen ja että yrityksen tulee tukea ylemmää toimihenkilöä hänen hoitaessaan tehtäviään, kehittäessään itseään ja toimiessaan yrityksen edustajana yleensä sekä suhteessa muihin henkilöstöryhmiin.

4 Yleiset työehdot

4.1 Sopijapuolet pyrkivät edistämään ylempiä toimihenkilöitä koskevaa aktiivista, kannustavaa ja yksilöllistä työsuhdepolitiikkaa siten, että ylempien toimihenkilöiden yleiset työehdot tulevat kokonaisuutena ottaen noudattamaan energia-alalla kulloinkin yleisiä toimihenkilöiden työehtoja, ellei ylempien toimihenkilöiden asemasta tai tehtävien luonteesta muuta johdu.

4.2 Lisäksi sopijapuolet hyväksyvät sen, että työmarkkinoilla yleisesti noudatettuja kehittämis-, koulutus- ja työsuojelua koskevia yleisiä periaatteita sovelletaan myös ylempiin toimihenkilöihin.

4.3 Sopijapuolet seuraavat yhteistoimin aktiivisesti ylempien toimihenkilöiden työehtojen kokonaiskehitystä sekä pyrkivät siihen tarpeen tullen vaikuttamaan.

5 Palkkapolitiikka ja ansiokehitys

5.1 Sopijapuolet korostavat ylempien toimihenkilöiden merkitystä energia-alan ja sen jäsenyritysten työn ja menestyksen kehittäjänä. Samalla kun sopijapuolet tukevat henkilöstön työssä jaksamista ja ylempien toimihenkilöiden ammattiosaamisen varmistamista, todetaan yksilöllisen ja kannustavan palkitsemisen korostuva merkitys.

5.2 Peruseriaatteena pidetään sitä, että ylempien toimihenkilöiden yksilöllistä palkkapolitiikkaa erilaisin kannustinjärjestelmin tuetaan ja tuloksenteko- ja menestymisen mahdollisuuksia lisätään monipuolisilla sekä ryhmä- että yksilökohtaisilla kannustinjärjestelmillä. Osapuolet myötävaikuttavat siihen, että ylemmät toimihenkilöt ryhmänä ovat kilpailukykyisen palkkapolitiikan piirissä verrattuna muihin alan henkilöstöryhmiin.

6 Työssä jaksaminen

6.1 Osapuolet toteuttavat työssä jaksamiseen ja työkyvyn ylläpitämiseen liittyviä toimenpiteitä sekä jatkavat koulutusta ja tiedotusta. Työvoimatarjonnan vähentyessä tämä on entistäkin tärkeämpää.

6.2 Sopijapuolten mielestä työssä jaksaminen perustuu kokonaiskuntoisuuteen (fyysinen ja psyykinen kunto), pätevyyteen, työympäristöön sekä työn määrään ja laatuun. Fyysisen ja psyykkisen kunnan ylläpito on ensisijassa jokaisen henkilökohtaisella vastuulla. Sopijapuolet suosittelevat, että alan yritykset mahdollisuuksiensa mukaan vaikuttaisivat eri keinoin henkilöstönsä haluun ja kykyyn pitää huolta fyysisestä ja psyykkisestä kunnostaan.

6.3 Työympäristöä tulee monin eri tavoin kehittää työssä jaksamista tukevaksi. Fyysisen työympäristön on jo työturvallisuusmääräyksistäkin johtuen oltava terveellinen ja turvallinen (esim. ergonomia, valaistus, päätetyöskentelyn erityisvaatimukset jne.). Johtamisilmastolla ja -tavalla on suuri merkitys työssä jaksamiseen. Osallistuva, avoimeen viestintään perustuva johtaminen, jossa yhteisön tavoitteet ovat kaikkien tiedossa ja niihin ollaan yhteisesti sitouduttu, lisää motivaatiota, tekemisen iloa ja siten työssä jaksamista. Rakentava palaute on tärkeä osa nykyaikaista johtamista.

7 Ammatillinen osaaminen

7.1 Yrityksen menestykselle on tärkeää henkilöstön riittävä osaaminen ja sen edellyttämä jatkuva kouluttautuminen.

7.2 Pätevyyden (osaaminen, ammattitaito) osalta sopijaosapuolet lähtevät siitä, että ammattitaidon ylläpito ja kehittäminen on yhtäläillä työnantajien kuin ylempien toimihenkilöiden vastuulla. Yritysten tehtävä on määritellä nykyiset ja tulevat osaamistarpeet ja niiden pohjalta laatia yksilö- ja ryhmäkohtaisia kehittämissuunnitelmia sekä myös tarjota ylemmälle toimihenkilölle mahdollisuus kehittää itseään suunnitelman mukaan.

7.3 Kehityskeskustelut ovat tärkeä keino tässä työssä. Yksilön velvollisuus taas on aktiivisesti opiskella ja kehittää omia taitojaan. Viime kädessä kyse on

jokaisen yksilön käytettävyydestä työmarkkinoilla, niin oman yrityksen sisällä kuin sen ulkopuolellakin.

7.4 Sopijapuolet pyrkivät omalta osaltaan edistämään yritysten ja ylempien toimihenkilöiden tarpeisiin sopivaa ammatillista koulutusta harjoittaen aktiivista koulutuspoliittista edunvalvontaa. Yhteistyössä toimien kehitetään lisäksi alan julkista kuvaa osaavan työvoiman saannin turvaamiseksi myös tulevaisuudessa. Opetusviranomaisten kanssa pyritään myös edistämään alan koulutustarpeiden toteuttamista.

8 Työn määrä ja laatu

8.1 Ylempien toimihenkilöiden työlle on leimallista keskimääräistä suurempi itsenäisyys esim. töiden järjestelyiden ja työajan käytön suhteen. Töiden järjestelyä ja työajan käyttöä ohjaavat yleensä strategioihin perustuvat toimintasuunnitelmat ja niiden mukaan yhdessä esimiehen kanssa asetetut tavoitteet. Ylempien toimihenkilöiden esimiehiltä odotetaan merkittävää panostusta juuri tavoite- ja kehityskeskusteluihin, suunnan näyttämiseen ja tulosten seurantaan ja tarvittaessa myös palkitsemiseen poikkeuksellisen hyvästä – yleensä tavoitteet ylittävästä – suorituksesta. Samalla ylempien esimiehen tulee myös huolehtia siitä, että työkuormat eivät kasva kohtuuttomiksi silloinkaan, kun ylempi toimihenkilö käyttää runsaasti omaa aikaansa tavoitteiden saavuttamiseen.

8.2 Monipuolisella töiden järjestelyillä, turhien töiden karsimisella ja koko henkilöstöresurssin tasapuolisella käytämisellä voidaan työmääriä jakaa ja parantaa myös toiminnan tehokkuutta. Ns. sapattivapajärjestelmillä ja muilla työaikajoustoilla voidaan myös tehostaa työajan käyttöä ja vähentää kohtuutonta räsitusta.

9 Yhteistoimintakoulutus

Työpaikan yhteistoiminnan kehittämisessä on yhteisellä koulutuksella keskeinen merkitys. Tämän vuoksi sopijapuolet kehittävät yhteistä koulutusta siten, kuin siitä osapuolten välillä sovitaan.

10 Neuvottelujärjestys

10.1 Sopijapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että ylempää toimihenkilöä koskevat työsuhteasiat tulee työpaikkatasolla hoitaa yksilöllisesti ja järjestelmällisesti yrityksen ja ylempään toimihenkilön välillä. Luottamusmies voi yksittäistä työsuhdetta koskevan kysymyksen osalta toimia ylempään toimihenkilön edustajana sitä varten erikseen annetun valtuutuksen nojalla.

10.2 Ellei työsuhteasioita koskevassa erimielisyysasiassa saavuteta yksimielisyyttä paikallisesti, siirretään asia liittotasolla neuvoteltavaksi ET:n ja YTN:n välillä, mikäli molemmat tai toinen erimielisyyden osapuolista sitä esittää.

11 Yhdistymisvapaus

Kansalaisten perusoikeuksiin kuuluva yhdistymisvapaus on loukkaamaton. Tämä koskee niin työnantajia kuin ylempiä toimihenkilöitä.

12 Voimassaolo ja sitovuus

12.1 Tämä sopimus tulee voimaan 21.10.2007 ja on voimassa toistaiseksi.

12.2 Mikäli sopijapuolet haluavat luopua tästä sopimuksesta, on siitä kirjallisesti ilmoitettava toiselle osapuolelle ja sopimuksen voimassaolo lakkaa kuuden kuukauden kuluttua sen jälkeen.

Helsingissä, marraskuun 12. päivänä 2007.

ENERGIATEOLLISUUS RY

Juha Naukkarinen

Tuomas Aarto

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

Sture Fjäder

Yrjö Taivainen

PÖYTÄKIRJA TYÖAIKAPANKEISTA

1 Käsité ja tarkoitus

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

Pöytäkirjamerkintä:

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

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

2 Työaikapankin käyttöönotto

Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja yksityiskohdista sovitaan paikallisesti. Sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa tai ellei luottamusmiestä ole valittu, ylempien toimihenkilöiden kanssa heidän yhdessä sopimallaan tavalla.

Työaikapankin käyttöönottosopimuksessa on sovittava ainakin seuraavista asioista:

1. keitä sopimus koskee,
2. mistä osatekijöistä työaikapankki muodostuu,
3. säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismäärät,
4. työaikasaldon säästämistä- ja lainaamisraajat, joiden puitteissa säännöllinen työaika voi pidemmällä ajanjaksolla vaihdella,
5. työkyvyttömyyden vaikutuksesta työaikapankkivapaan käyttöön
6. työaikapankin toimivuuden tarkastelu ja järjestelmän muuttaminen

Soveltamisohje:

Osatekijöiksi voidaan sopia mm. sellaisia työehtosopimuksen ja työaikalain mukaisia tekijöitä tai työehtosopimuksen ja vuosilomalain mukaisia vapaisiin liittyviä tekijöitä, joista sopimalla voidaan tehokkaasti toteuttaa työaikapankin tarkoitusta. Tällaisia tekijöitä ovat mm. työaikalain osatekijät, työajan lyhennysvapaat, säästövapaat, vuosilomapäivät, vapaana annettavaksi sovittu lomarahaa tai sen osa sekä tulos-, bonus- tai voittopalkkio.

Vapaan antamisajankohdasta sovitaan työnantajan ja ylemmän toimihenkilön kesken.

3 Työaikapankin käyttö

Työaikapankin säästämisen- ja lainaamisrajat sovitaan paikallisesti. Kokonaisina työpäivinä annettavat vapaat luetaan työssäolon veroiseksi ajaksi vuosilomaa ansaittaessa.

4 Työsuhteen päätyminen

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.

5 Työaikapankkisopimuksen irtisanominen

Työaikapankkisopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta, ellei paikallisesti toisin sovita. Työaikasaldojen tasaaminen tapahtuu irtisanomisajan puitteissa 4. kohdan menettelytapoja soveltaen, ellei paikallisesti toisin sovita.

6 Pöytäkirjan soveltaminen

Tällä pöytäkirjalla ei muuteta yrityksissä käytössä olevia työaikapankkeihin liittyviä käytäntöjä eikä paikallisia taikka työsopimuksen tasoisia sopimuksia.