

Raskone Oy:n sekä Julkisten ja
Hyvinvointialojen liitto JHL ry:n
välinen yrityskohtainen

TYÖEHTOSOPIMUS

1.2.2020 – 28.2.2022

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	1
RASKONE OY:N SEKÄ JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY:N VÄLINEN SOPIMUSPÖYTÄKIRJA.....	3
LÄHTÖKOHDAT JA SOPIMUSKAUSI SEKÄ SOVELTAMISALA	3
YLEISET TYÖEHTOSOPIMUSMÄÄRÄYKSET	6
SOVELTAMISALA	6
1 § Soveltamisala	6
TYÖSUHDETTA KOSKEVAT YLEISET MÄÄRÄYKSET.....	6
2 § Työsuhteen alkaminen.....	6
3 § Työnantajan ja työntekijän yleiset velvollisuudet.....	6
LOMAUTTAMINEN JA TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN.....	6
4 § Lomauttaminen ja työsuhteen päättyminen	6
TYÖAIKA	7
5 § Työaikamääräykset.....	7
PALKKA JA PALKANMAKSU.....	12
6 § Oikeus palkkaukseen.....	12
7 § Palkanmaksu	12
8 § Osa-ajan palkka ja palkaton poissaolo.....	13
9 § Palkkausjärjestelmä	13
SAIRAUSPOISSAOLOT	17
10§ Oikeus sairauslomaan	17
10 a § Korvaava työ.....	17
11 § Palkka sairausloman ajalta	17
12 § Sairausajan palkan perusteet	18
13 § Sairauspoissaolosta ilmoittaminen.....	19
14 § Erinäisiä sairausajan palkkaan oikeuttavia poissaoloja.....	19
15 § Sairausajan palkkaan huomioitavat lisät.....	19
PERHEVAPAIISIIN LIITTYVÄT POISSAOLOT	19
16 § Oikeus perhevapaisiin.....	19
17 § Äitiysvapaan, isyysvapaan ja adoptiovanhemman vanhempainvapaan palkallisuus .	19
18 § Tilapäisen hoitovapaan palkallisuus.....	20
SAIRAUTEEN SEKÄ PERHEVAPAIISIIN LIITTYVÄT ERITYISMÄÄRÄYKSET.....	20
19 § Päivärahan siirtyminen työnantajalle.....	20
20 § Työntekijän vilpillisyys.....	21

ERÄÄT MUUT POISSAOLOT	21
21 § Opinnot	21
22 § Merkkipäivät ja lähiomaisiin liittyvät poissaolot	21
23 § Maanpuolustus ja kriisivalmennus	21
24 § AY kokoukset.....	22
POISSAOLOIHIN LIITTYVIÄ ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	22
25 § Poissaoloajan palkattomuus	22
26 § Este hakea työstä vapautusta.....	22
KUSTANNUSTEN KORVAUS	22
27 § Matkakustannusten korvaaminen	22
28 § Muuttokustannusten korvaaminen	22
VUOSILOMA JA LOMARAHHA	23
29 § Vuosiloma	23
30 § Lomapäivän määritelmä.....	23
31 § Vuosiloman pituus.....	23
32 § Loma-ajan palkka ja lomaraha.....	24
33 § Vuosiloma-ajan lisät.....	25
34 § Työssäolon veroinen aika	25
35 § Lomakausi ja vuosiloman antamisajankohta.....	25
36 § Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta sopiminen	26
37 § Kuukausipalkkaisten työntekijöiden vuosilomapalkka ja lomakorvaus sekä vuosilomalisä.....	26
38 § Tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus sekä lomaraha	27
39 § Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka ja vuosilomalain mukaisen vapaan ajalta maksettava lomakorvaus.....	29
40 § Vuosilomalain mukaisen vapaan ajalta maksettava lomakorvaus	29
41 § Lomapalkan maksaminen	29
42 § Vuosiloman säästäminen.....	29
43 § Lomaoikeuden ja vuosiloman siirtämistä koskevat määräykset.....	30
44 § Lomaraha.....	30
45 § Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun irtisanominen.....	31
46 § Luottamusmiehet	31
47 § Työpaikkakokoukset.....	32
48 § Työturvallisuus ja työsuojelu	32
49 § Työtapaturmasta johtuvan sairausajan palkka	32

50 § Työhyvinvointia ylläpitävä toiminta ja työterveyshuolto.....	33
51 § Paikallinen sopiminen	33
52 § Asiamiehet	33
53 § Jäsenmaksujen periminen	33
54 § Ryhmähenkivakuutus.....	33
55 § Erimielisyyksien ratkaiseminen	33
56 § Työrauhalauseke	34
57 § Varaumalauseke	34
SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO.....	35
57 § Sopimuksen voimassaolo	35
LIITE 1: RASKONE OY:N SEKÄ JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY:N VÄLINEN PÖYTÄKIRJA	36
LIITE 2: SOPIMUSMÄÄRÄYKSET MUUTTOKUSTANNUSTEN KORVAAMISESTA	37
LIITE 3: PALKKIOLASKENNASSA KÄYTETTYYN PALKKION LASKETAAN SEURAAVAT LEIMAUSLAJIT:.....	39
LIITE 4: RASKONE OY:N SEKÄ JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY:N VÄLINEN PÖYTÄKIRJA	41

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

RASKONE OY:N TYÖEHTOSOPIMUS

Aika Todettiin, että Raskone Oy:n uutta työehtosopimusta koskeva neuvottelutulos Palta ry:n ja JHL ry:n välillä on saavutettu 31.3.2020 ja neuvottelutulos on tullut hyväksytyksi siihen osallisten liittojen hallinnossa 18.6.2020 mennessä.

Paikka Teams-neuvottelut

Läsnä Olli Nurminen, PALTA Jussi Päiviö, JHL
Katri Tonteri, PALTA

1. Sopimuskausi

Uusi sopimuskausi päättyy 28.2.2022. Sopimus jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sopimusta irtisanota kirjallisesti viimeistään kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä. Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat aiemman työehtosopimuksen määräykset voimassa niin kauan, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

2. Palkkaratkaisu

Palkkaratkaisua koskevan sopimuskauden pituus on 25 kuukautta ja sopimuskauden palkkoja korottava vaikutus on enintään 3,3 prosenttia. Todettiin, että uuden työehtosopimuksen myötä yrityksellä on tarve uudistaa yrityksen palkkaus- ja palkkiojärjestelmä ja että koko sopimuskauden palkankorotus voidaan normaalien palkankorotusten sijaan käyttää järjestelmään uudistamiseen yrityksessä paikallisesti tarkemmin sovitulla tavalla.

Paikallisen palkkaratkaisun tarkoituksena on löytää yrityksen ja henkilöstön tilannetta ja tarpeita parhaiten tukeva ratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla. Uuden palkkaus- ja palkkiojärjestelmän käyttöönoton ajankohta sovitaan paikallisesti.

3. Työehtosopimuksen tekstimuutokset

Uuden työehtosopimuksen määräykset laaditaan Raskone Oy:n sekä Julkisten Hyvinvointialojen liitto JHL ry:n välisen yrityskohtaisen työehtosopimuksen 1.2.2018 – 31.1.2021 sekä Palvelualojen työnantajat PALTA korjaamoalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 1.2.2018 – 31.1.2021 pohjalta seuraavin muutoksin:

Kilpailukyky sopimuksen mukainen 24 tunnin työajan pidennys poistetaan uudesta työehtosopimuksesta.

Iltavuorolisää maksetaan jatkossa klo 18:00 - 22:00 väliseltä ajalta, entisen klo 14:00 – 22:00 sijaan.

Työntekijä on velvollinen osallistumaan koulutuksiin vähintään viisi (5) päivää vuodessa, ellei työnantaja toisin päätä.

Korjaamokohtaisesti voidaan sopia maksimissaan kuudentoista (16) tunnin lisätyön teettämisestä luottamusmiehen kanssa. Mikäli korjaamolla ei ole JHL:n valitsemaa luottamusmiestä, sovitaan asiasta pääluottamusmiehen kanssa.

4. Jatkuvan neuvottelun periaate

Sopimusosapuolet voivat tarvittaessa tarkastella sopimuskauden aikana sopimuksen toimivuutta jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti ja voivat tarvittaessa tehdä siihen yhdessä sovittuja muutoksia sopimuksen toimivuuden edistämiseksi.

5. Työryhmät ja muut asiat

Osapuolet nimeävät edustajat työryhmään, joka ryhtyy uudistamaan työehtosopimusta tämän neuvottelutuloksen mukaisesti. Työryhmän tarkoituksena on selkeyttää työehtosopimuksen rakennetta.

Työryhmän tavoitteena on lisäksi sopimuskauden aikana arvioida irtisanomis- suojasopimuksen ja yleissopimuksen säännösten ajanmukaisuutta ja tarpeellisuutta osana työehtosopimusta sekä sopia näihin kohdistuvista uudistustarpeista sekä siitä, miten ja missä laajuudessa siinä olevat asiat otetaan osaksi yrityskohtaista työehtosopimusta.

Helsingissä, 31 päivänä maaliskuuta 2020

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

Tuomas Aarto

Kaj Schmidt

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

Päivi Niemi-Laine

Håkan Ekström

RASKONE OY:N SEKÄ JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY:N VÄLILINEN SOPIMUSPÖYTÄKIRJA

LÄHTÖKOHDAT JA SOPIMUSKAUSI SEKÄ SOVELTAMISALA

Allekirjoittaneet sopijaosapuolet Raskone Oy ja JHL ry ovat sopineet Raskone Oy:n yrityskohtaisen työehtosopimuksen uudistamisesta edellä mainitun Paltan korjaamoalan työntekijöiden työehtosopimuksen mukaisesti seuraavaa:

SOVELTAMISALA

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Raskone Oy:n palveluksessa yksityisoikeudellisessa työsuhteessa oleviin työntekijöihin pois lukien päälliköt ja johto.

Sopimuskausi 1.2.2020-28.2.2022

A. Palkantarkistukset TES-kaudella

Mekaanikot ja toimihenkilöt:

- Todettiin, että koko sopimuskauden korotuserä 3,3 % käytetään palkkiojärjestelmien uudistamiseen.
- Raskoneessa otetaan 1.4.2020 alkaen vaiheittain käyttöön uusi palkkiojärjestelmä (työmyynnistä kertyvä palkan osa) mekaniikoille sekä 1.6.2020 alkaen toimihenkilöille, jotka ovat tämän sopimuspöytäkirjan liitteessä 1.
- Raskoneessa otetaan käyttöön mekaanikoiden ja toimihenkilöiden (pl. korjaamopäälliköt ja johto) palkkarakenne, joka on tämän sopimuksen liitteessä 1.
- Niiden toimihenkilöiden (pl. korjaamopäälliköt ja johto sekä muut henkilöt, joihin työehtosopimusta ei sovelleta), jotka eivät ole palkkiojärjestelmien piirissä, kiinteätä kuukausipalkkaa korotetaan 1.4.2020 alkaen 1,3 %:n suuruisella korotuksella. 1.4.2021 korotus (2,0 %) sovitaan erikseen.

- Todettiin, että euromääräisiä lisiä korotetaan 3,3% 1.4.2020 lukien seuraavasti:

Uudet euromääräiset lisät 1.4.2020 lukien (voimassa koko TES-kauden)

Euromääräiset lisät	1.4.2020
Iltavuorolisä, mekaanikot	1,29
Iltavuorolisä, toimihenkilöt	1,85
Yövuorolisä	4,00
Lauantailisä	1,85
Varallaolokorvaus/vko, mekaanikot	214,13
Varallaolokorvaus/pvä, mekaanikot	35,64
Varallaolokorvaus/vko, toimihenkilöt	128,48
Varallaolokorvaus/pvä, toimihenkilöt	19,55
Ulkotyölisä, mekaanikot	0,67
Ammattitutkintolisä, mekaanikot	182,00
Työnopastajalisä/pvä, mekaanikot	20,14

B. Tekstimuutokset 1.4.2020 lukien

Sovittiin seuraavat tekstimuutokset Raskone Oy:n sekä Julkisten ja Hyvinvointialojen liitto JHL ry:n väliseen työehtosopimukseen:

1. Iltavuorolisää maksetaan klo 18:00 - 22:00 väliseltä ajalta.
2. Työntekijä on velvollinen osallistumaan koulutukseen vähintään viisi (5) päivää vuodessa, ellei työnantaja toisin päätä.
3. Korjaamokohtaisesti voidaan sopia maksimissaan kuudentoista (16) tunnin lisätyön teettämisestä luottamusmiehen kanssa. Mikäli korjaamolla ei ole JHL:n valitsemaa luottamusmiestä, sovitaan asiasta pääluottamusmiehen kanssa.

Jatkuvan neuvottelun periaate

Työehtosopimusosapuolten välillä noudatetaan jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatetta.

Osapuolet nimeävät edustajansa työryhmään, joka ryhtyy uudistamaan työehtosopimusta tämän sopimuspöytäkirjan mukaisesti. Työryhmän tarkoituksena on mm. selkeyttää työehtosopimuksen rakennetta.

Mekaanikoiden ja toimihenkilöiden uusi työehtosopimus tehdään Raskone Oy:n sekä Julkisten Hyvinvointialojen liitto JHL ry:n välisen yrityskohtaisen työehtosopimuksen 1.2.2018 – 31.1.2021 sekä Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Palkansaajajärjestö Pardia ry:n välisen korjaamoalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 1.2.2018 – 31.1.2021 pohjalta siten, että ko. työehtosopimukseen tehdään tämän sopimuspöytäkirjan liitteineen edellyttämät välittömät muutokset.

Helsingissä 13.2.2020

RASKONE OY

Jan Popov
toimitusjohtaja

Tapani Riihijärvi
kehitysjohtaja

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

Jussi Päiviö
sopimustoimitsija

Marko Heljander
pääluottamus mies

YLEISET TYÖEHTOSOPIMUSMÄÄRÄYKSET

SOVELTAMISALA

1 § Soveltamisala

Tätä työehtosopimusta noudatetaan Palvelualojen työnantajat Palta ry:n jäsenyrityksenä olevan Raskone Oy:n työsuhteissa oleviin (jäljempänä työntekijä) henkilöihin.

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Raskone Oy:n palveluksessa yksityisoikeudellisessa työsuhteissa oleviin työntekijöihin pois lukien päälliköt ja johto.

TYÖSUHDETTA KOSKEVAT YLEISET MÄÄRÄYKSET

2 § Työsuhteen alkaminen

Työsuhteeseen tehdään kirjallisena työsuhtesopimuksen mukaisesti.

Työsuhtesopimusta tehtäessä voidaan sopia kulloinkin voimassa olevan työsuhtesopimuksen mukaisesta koeajasta, jonka kuluessa työsuhteeseen voidaan molemmin puolin purkaa ilman irtisanomisaikaa.

Työntekijän työsuhteen katsotaan alkavan sinä päivänä, jolloin työnantaja työntekijän työhön ottaessaan ilmoittaa työn alkavan ja työntekijä sopimuksen mukaisesti ryhtyy työhön.

Työntekijän työhön ottamisesta on annettava tieto asianomaiselle luottamusmiehelle.

3 § Työnantajan ja työntekijän yleiset velvollisuudet

Työnantajalla on oikeus ottaa ja erottaa työntekijä, suunnitella ja järjestää työt sekä johtaa ja valvoa työn suorittamista. Työnantaja ei saa asettaa työntekijöitä perusteettomasti toisiin nähden eriarvoiseen asemaan.

Työntekijä sitoutuu olemaan sivullisille ilmaisematta, mitä hän työnantajaltaan tai työssään muutoin on salassa pidettävänä saanut tietoonsa. Tämä salassapitovelvollisuus on voimassa työsuhteen päätyttyäkin kuitenkin enintään kolmen vuoden ajan.

LOMAUTTAMINEN JA TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN

4 § Lomauttaminen ja työsuhteen päätyminen

Työntekijän irtisanomisessa ja lomauttamisessa noudatetaan PALTA:n EPA-sektorin irtisanomissuojasopimusta ja yleissopimusta.-

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

TYÖAIKA

5 § Työaikamääräykset

1. Soveltamisala

Näitä määräyksiä sovelletaan tämän sopimuksen piirissä olevien työntekijöiden työaikoihin.

Tämän sopimuksen työaikamääräyksiin liittyviä korvauksia ja lisiä koskevia määräyksiä ei sovelleta niihin työntekijöihin, joita asemansa perusteella on pidettävä itsenäisessä johtavassa asemassa olevina taikka, jotka muutoin työskentelevät sellaisissa olosuhteissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytetyn ajan järjestelyä.

Työaikalain säännöksiä noudatetaan siltä osin kuin näissä määräyksissä ei ole toisin sovittu.

2. Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika on 7 tuntia 39 minuuttia päivässä, sekä viikossa on 38 tuntia 15 minuuttia.

3. Työvuorokauden ja työviikon alkaminen

Työviikko alkaa maanantaina.

Työvuorokausi alkaa klo 07.00 ja toimihenkilöillä 06.00.

4. Säännöllisen työajan järjestelyt

Keskimääräinen säännöllinen työaika:

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää siten, että se on keskimäärin 38 tuntia 15 minuuttia viikossa enintään 26 viikon pituisena ajanjaksona edellyttäen, että työtä varten on ennakolta laadittu työtuntijärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään.

Työajan tilapäinen pidentäminen:

Vuorokautinen säännöllinen työaika voidaan pidentää 10 tuntiin,

1) jos työaika jonakin toisena saman tai sitä seuraavan viikon etukäteen määrättyinä päivinä on vastaavasti lyhyempi; tai

2) jos viikoittainen säännöllinen työaika enintään kolmen viikon pituisena ajanjaksona tasoittuu keskimäärin 38 tuntiin 15 minuuttiin viikossa.

Säännöllisen työajan sijoittaminen

Työaika päivätyössä sijoitetaan 7 - 17 välille, ellei työnantaja ole tuotannon teknisten ja / tai taloudellisten syiden sitä perustellusti vaatiessa vahvistanut lain ja tämän työehtosopimuksen rajoissa muuta työaikaa. Vuorotyössä työaika sijoitetaan työnantajan määräämien työvuorojen mukaan.

5. Liukuva työaika

Liukuvassa työajassa säännöllistä vuorokautista työaikaa lyhentää tai pidentää liukuma-aika, joka saa olla enintään neljä tuntia. Viikoittainen säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia neljän kuukauden seurantajakson aikana, joka voidaan ylittää tai alittaa liukumarajojen puitteissa. Seurantajakson päättyessä ylitysten kertymä saa olla enintään 60 tuntia ja alitusten määrä enintään 20 tuntia. Liukuvan työajan käyttöönotto edellyttää sopimusta työnantajan ja työntekijän välillä.

Säännöllisen työajan tulee tasoittua työehtosopimuksen mukaisen säännöllisen työajan pituiseksi enintään kalenterivuoden aikana.

6. Työajaksi luettava aika

Työajaksi lasketaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä.

Päivittäisiä lepoaikoja ei lueta työajaksi, jos työntekijä saa näinä aikoina esteettömästi poistua työpaikalta.

Matkaan käytettyä aikaa ei lueta työajaksi, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena.

7. Viikkolepo ja päivittäiset lepoajat

Päivittäinen lepoaika:

Työntekijälle on varattava tunnin kestävä päivittäinen lepoaika, jos vuorokautinen työaika on yli kuusi tuntia. Tämä lepoaika voidaan tarvittaessa lyhentää 30 minuutiksi.

Yöaikana voidaan ruokailu järjestää tapahtuvaksi työn lomassa.

Jos työntekijällä on oikeus ja tosiasiallinen mahdollisuus esteettömästi poistua työpaikalta, ei lepoaikaa lasketa työajaksi.

Vuorokausilepo:

Vuorokausilevon osalta noudatetaan Työaikalain määräyksiä.

Viikkolepo ja siitä poikkeaminen

Viikkolevon ja siitä poikkeamisesta osalta noudatetaan Työaikalain määräyksiä.

Toinen viikoittainen vapaapäivä:

Pääsääntönä pidetään sitä, että työntekijöillä on viikon aikana kaksi perättäistä vapaapäivää ja vapaapäivät mahdollisimman tasaisesti jokaista viikkoa kohden. Jos toiseksi vapaapäiväksi määrätään kiinteä viikonpäivä, tulee sen, mikäli mahdollista, olla lauantai.

8. Arkipyhäviikkojen työaikajärjestelyt

Seuraavat arkipyhät eivät lyhennä työaikaa:

- juhannuspäivä ja
- pyhäinpäivä sekä

lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuvat

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

Seuraavat arkipyhät lyhentävät työaikaa:

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

muuksi päiväksi kuin lauantai- tai sunnuntai- päiviksi sattuvat

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

Edellä mainitut arkipyhät lyhentävät kukin kyseisen viikon tai työjakson työaikaa 7 tunnilla 39 minuutilla 2 kohdan mukaisesta tuntimäärästä.

Työaika näillä viikoilla ja työjaksoissa on pyrittävä lyhentämään edellä mainitulla tavalla.

Jos työaikaa ei ole voitu lyhentää, maksetaan kyseisillä viikoilla tai työjaksoilla lisä- ja ylityökorvausta.

Päätösvaltuutetun tai korjaamokohtaisen luottamusmiehen kanssa voidaan sopia myös työajanlyhennyksestä.

9. Perustuntipalkka

Perustuntipalkka on 1/163 kuukausipalkkaisen työntekijän kuukausipalkasta, mukaan lukien kuukausittain säännönmukaisesti toistuvat kiinteät lisät.

Tuntipalkkaisen työntekijän perustuntipalkkana pidetään hänen yksinkertaista tuntipalkkaansa.

10. Ylityökorvaus

Työaikalain 5 §:n mukaisessa työssä maksetaan

- 1) vuorokautisen säännöllisen työajan ylittäviltä kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta työtunneilta 100 prosentilla korotettu perustuntipalkka; ja
- 2) viikoittaisen säännöllisen työajan ylittäviltä kahdeksalta ensimmäiseltä työtunnilta ylityökorvauksena 50 prosentilla ja viikon seuraavilta työtunneilta, riippumatta siitä, ovatko ne vuorokautista vai viikoittaista ylityötä, 100 prosentilla korotettu perustuntipalkka.

Vuorokautisen säännöllisen työajan ylittäviä työtunteja ei oteta mukaan laskettaessa 2 kohdassa tarkoitettua viikkoylityökorvausta.

11. Ylityökorvaus arkipyhäviikkojen työaikajärjestelyissä

Viikolla, johon sisältyy muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuodenpäivä, vapunpäivä tai itsenäisyyspäivä, maksetaan ylityökorvauksena työaikalain mukaisessa työssä viikoittaisen säännöllisen työajan 30 tuntia 15 minuuttia ylittäviltä 16 ensimmäiseltä työtunnilta 50 prosentilla korotettu perustuntipalkka. Viikon seuraavilta työtunneilta maksetaan 100 prosentilla korotettu perustuntipalkka riippumatta siitä, ylittävätkö ne säännöllisen vuorokautisen työajan vai eivät.

12. Lisätyökorvaus arkipyhäviikolla

Viikolla, johon sisältyy yksi 8 kohdan 2 momentissa tarkoitettu päivä, maksetaan lisätyökorvauksena perustuntipalkka jokaiselta tunnilta, joka ylittää työaikalain 6 §:n mukaisessa työssä 30 tuntia 15 minuuttia.

Milloin viikko sisältää useampia 1 momentissa mainittuja päiviä, lisätyökorvauksen perusteena olevaa tuntimäärää alennetaan työaikalain 6 §:n mukaisessa töissä 8 tuntia kutakin tällaista päivää kohti.

Lisätyökorvausta maksetaan tämän pykälän 2 kohdan mukaiseen viikoittaiseen ylityörajaan saakka, joka on 38 tuntia 15 minuuttia, ellei edellä 12 kohdassa olevasta muuta johdu.

Lisätyökorvausta ei makseta niiltä työtunneilta, joilta maksetaan ylityökorvausta.

13. Iltatyölisä

Iltatyölisää maksetaan iltavuoroksi nimetyiltä työvuoroilta klo 18:00 - 22:00 väliseltä ajalta.

14. Yötyölisä

Yövuorolisää maksetaan yövuoroksi nimetyiltä työvuoroilta klo 22:00-06:00 väliseltä ajalta.

15. Sunnuntaityökorvaus

Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä sekä itsenäisyys- ja vapunpäivänä kello 00.00–24.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan sunnuntaityökorvauksena tunnilta 9 §:n mukaista perustuntipalkkaa vastaava korvaus.

Sunnuntaityökorvaus maksetaan myös sanottuja päiviä edeltävänä päivänä kello 18.00–24.00 välisenä aikana tehdystä työstä.

16. Lauantaityökorvaus

Lauantaityön osalta maksetaan kello 00.00-18.00 lauantailisää.

17. Aattopäivänlisä

Pääsiäislauantaina sekä juhannus- tai jouluaattona klo 00.00–18.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan aattopäivälisänä tunnilta tämän pykälän 9 kohdan mukaista perustuntipalkkaa vastaava lisä.

18. Varallaolo

Jos työntekijä sopimuksen mukaan on velvollinen oleskelemaan asunnossa, josta hänet tarvittaessa voidaan kutsua työhön, maksetaan hänelle tällaiselta varallaoloajalta puolet hänen keskituntiansionsa mukaisesta palkasta varallaoloaikaan työaikaan lukematta. Sopimuksessa on mainittava varallaoloajan pituus.

Muu varallaolo tarkoittaa sitä, että työntekijä sitoutuu olemaan tavoitettavissa ja lähtövalmiudessa puolen tunnin varoitusajalla. Tavoitettavuus järjestetään esimerkiksi työnantajan kustantamalla matkapuhelimella tai muulla vastaavalla hälytysjärjestelmällä. Mekaanikolle maksetaan tästä varallaolosta 1.4.2020 alkaen viikon yhtämittaiselta varallaololta 214,13 € viikolta tai yksittäisten päivien varallaolosta 35,64 €/vrk. Toimihenkilöille maksetaan tästä varallaolosta 1.4.2020 alkaen viikon yhtämittaiselta varallaololta 128,48€ viikolta tai yksittäisten päivien varallaolosta 19,55 €/vrk. Korjaamokohtaisesti sovitaan varallaolojärjestelmän tarpeellisuudesta ja käyttöönnotosta. Tätä valmiusaikaa ei lueta työajaksi.

Jos työntekijä viikkovarallaolon yhteydessä yllättäen estyy, esimerkiksi sairauden vuoksi, hoitamasta varallaoloa, vähennetään hänen viikkokorvauksestaan seitsemäsosa jokaiselta pois jäävältä päivältä.

Työntekijät voivat keskenään vaihtaa varallaolopäiviä sovittuaan siitä esimiehen kanssa. Tällöin varallaolokorvaus jaetaan tehtyjen päivien suhteessa tai työntekijät sopivat vaihdettujen päivien takaisin tekemisestä keskenään.

Toimihenkilöiden osalta kestoltaan yli 15 minuuttia kestävä avun organisointi asiakkaalle (työnantajan pyynnöstä tehtynä) on työtä, joka korvataan työsopimuksen määräysten mukaisesti ylityönä. Kuitenkin klo 23.00 – 06.00 välisenä aikana tulleista soitoista aiheutuva työ korvataan 100 %:lla korotettuna. Puhelut ja toimenpiteet kirjataan. Paikallisesti sovitaan työntekijän ulkopuolisen kännykkäpäivystyksen järjestämisestä.

19. Korvaus hälytystyöstä

Työntekijälle maksetaan hälytysluonteiseen työhön lähdöstä korvauksena 1,5 tunnin palkka. Hälytysluonteisen työn päätyttyä peseytymiskorvauksena maksetaan yhden tunnin palkka, ellei työntekijä välittömästi jatka varsinaista työtään.

Hälytysluonteisessa työssä maksetaan työntekijälle työajalta, kuitenkin vähintään yhdeltä tunnilta, palkka mahdollisine ylityökorvauksineen. Milloin hälytysluonteiseen työhön kutsu annetaan työntekijän vapaa-aikana maksetaan heti 100 %:lla korotettu palkka, kuitenkin enintään seuraavan työvuoron alkamiseen asti.

Hälytysluonteisesta työstä maksetaan työajan palkka mahdollisine ylityökorvauksineen, mutta ilman erillisiä hälytystyökorvauksia, jos kutsu työhön annetaan tämän sopimuksen 8 §:n kappaleessa 1 tarkoitetun ns. asuntovarallaolon aikana.

Soveltamisohje:

Jos asentaja on ehtinyt jo lähteä matkalle tai on juuri saapunut korjaamolle, eikä ole vielä ehtinyt pukea suojavaatteita ja hälytys todetaan sen jälkeen aiheettomaksi, maksetaan tällaisissa tapauksissa 1,5h:n palkkaa vastaava korvaus ja matkakustannukset. Niissä tapauksissa, joissa asentaja on jo ehtinyt pukea suojavaatteet, maksetaan hälytyskorvaus TES:sen mukaisesti.

20. Joustojärjestelmä eli ns. joustopankki

Mekaanikkoja koskevasta joustopankin käytöstä on sovittu liitteessä 1.

PALKKA JA PALKKANMAKSU

6 § Oikeus palkkaukseen

Työntekijän oikeus sopimusten mukaiseen palkkaukseen alkaa siitä päivästä, jona hän ryhtyy tehtävää hoitamaan. Oikeus palkkaukseen päättyy työsuhteen päättyessä.

Työntekijälle ei makseta palkkausta sen kalenterikuukauden jälkeiseltä ajalta, jonka alusta hänelle maksetaan työntekijäin eläkelain tai jonkin muun eläkelain mukainen työkyvyttömyyseläke.

7 § Palkanmaksu

Kuukausipalkkaiselle työntekijälle palkka maksetaan kerran kuukaudessa kuukauden viimeisenä päivänä jälkikäteen.

Palkkiot, lisät ja korvaukset, jotka on sidottu määrättyihin laskentakausiin, maksetaan viimeistään laskentakauden päättymistä seuraavan kalenterikuukauden loppuun mennessä.

Palkka maksetaan työntekijän ilmoittamaan rahalaitokseen.

Työsuhteen päättyessä palkka maksetaan normaaleina palkanmaksupäivinä.

8 § Osa-ajan palkka ja palkaton poissaolo

Laskettaessa kuukausipalkkaisen työntekijän osa-ajan palkkaa tai vähennettäessä palkkaa palkattoman poissaolon ajalta, lasketaan työpäivän ja työtunnin palkka jakamalla kuukausipalkka kyseisessä kuukaudessa olevien työpäivien tai työtuntien lukumäärällä. Työosuudelle kohdistuva palkka lasketaan näin saadun tunti- tai päiväpalkan perusteella. Kuukausipalkkaan lasketaan tässä yhteydessä kuuluvaksi palkan kiinteä osuus, palkkio sekä mahdollinen markkinaraha.

9 § Palkkausjärjestelmä

Palkkausjärjestelmän tavoitteena on parantaa RASKONEEN toiminnan tuloksellisuutta sekä kilpailukykyisyyttä työnantajana sekä parantaa työntekijöiden oikeudenmukaista palkkakehitystä.

1. Soveltamisala

Palkkausjärjestelmää sovelletaan kaikkiin Raskoneen palveluksessa oleviin koko- ja osa-aikaisiin työsuhteessa oleviin työntekijöihin pois lukien päälliköt ja johto.

2. Palkkausjärjestelmän rakenne

PALKKARAKENNE

Alla olevan taulukon mukainen palkkarakenne otetaan käyttöön 1.4.2020 uusien mekaanikoiden ja toimihenkilöiden palkkauksessa. Palkkaryhmän mukaisen kk-palkan lisäksi voidaan maksaa ns. markkinarahaa, joka määritellään euromääräisenä eränä.

Kokemus, vuotta	Ei koulutusta	Ammattiopisto	Ammattiopisto+ammattitutkinto	Erikoisammattitutkinto	Ammattikorkeakoulu		
0	1	2					
1-3	3	4	5	6	7		
3-5	8	9	10	11	12		
5->	13	14	15	16	17		
Palkkaryhmä	Kk-palkka pk- seutu	Kk-palkka muu Suomi				tuntipalkka pk- seutu	tuntipalkka muu Suomi
1	1700	1650				10,43	10,12
2	1800	1700				11,04	10,43
3	1800	1700				11,04	10,43
4	1900	1800				11,66	11,04
5	2000	1900				12,27	11,66
6	2100	2000				12,88	12,27
7	2600	2450				15,95	15,03
8	1900	1800				11,66	11,04
9	2000	1900				12,27	11,66
10	2100	2000				12,88	12,27
11	2200	2100				13,50	12,88
12	2750	2550				16,87	15,64
13	2000	1900				12,27	11,66
14	2100	2000				12,88	12,27
15	2200	2100				13,50	12,88
16	2300	2200				14,11	13,50
17	2900	2650				17,79	16,26

Alle 18-vuotiaiden työntekijöiden, jotka pystyvät itsenäiseen työskentelyyn, harjoittelijoiden ja oppisopimusoppilaiden palkka on työsuhteen alussa 9,50 euroa tunnissa tai 1.550 euroa kuukaudessa.

Palkkio-osa

TYÖMYNNISTÄ KERTYVÄ PALKAN OSA, MEKAANIKOT

Nykyistä palkkiojärjestelmää uudistetaan siten, että palkkiomyyntiin oikeuttavasta työmyynnistä maksetaan työmyynnistä kertyvää palkan osaa alla olevan taulukon mukaisesti. Palkkioluokat 1 ja 2 poistuvat TES-kauden päätyttyä lopullisesti. Nostettaessa Raskoneen tuntihintoja tai asiakashintoja korotetaan palkkiotaulukon Palkkiomyyntirajoja vastaavasti.

Palkkioluokka	Palkkiomyynti/kk alaraja	Palkkiomyynti/kk yläraja	Palkkioprosentti 1.4.2020	Palkkioprosentti 1.7.2020	Palkkioprosentti 1.10.2020
1	5 125,00	6 149,99	0,50 %	0,50 %	0 %
2	6 150,00	7 174,99	1,50 %	1,00 %	0,50 %
3	7 175,00	8 199,99	3,00 %	2,50 %	2,00 %
4	8 200,00	9 224,99	5,50 %	5,00 %	4,50 %
5	9 225,00	10 249,99	6,50 %	6,00 %	5,50 %
6	10 250,00	11 274,99	7,50 %	7,50 %	6,50 %
7	11 275,00	12 299,99	8,00 %	8,00 %	8,00 %
8	12 300,00	13 324,99	8,50 %	9,00 %	10,00 %
9	13 325,00	14 349,99	9,00 %	10,00 %	11,00 %
10	14 350,00	15 374,99	10,00 %	11,00 %	12,00 %
11	15 375,00	16 399,99	11,00 %	12,00 %	13,00 %
12	16 400,00	17 424,99	12,00 %	13,00 %	14,00 %
13	17 425,00	-	13,00 %	14,00 %	15,00 %

PALKKIOJÄRJESTELMÄ, TOIMIHENKILÖT

Raskone on luonut vapaaehtoisesti toimihenkilöiden palkkiojärjestelmän (pl. korjaamo-päälliköt) toimihenkilöiden sitouttamiseksi sekä kannustamaan heitä saavuttamaan yhtiön asettamia tavoitteita. Raskoneen hallitus on määritellyt tulospalkkiojärjestelmän kriteerit ja muut ehdot tilikausittain.

Osapuolet ovat sopineet, että TES-kauden palkankorotukset allokoidaan ko. palkkiojärjestelmään. Näin ollen palkankorotukset korottavat Raskoneen vapaaehtoisesti luoman tulospalkkiojärjestelmän euromääräisiä palkkioita.

Toimihenkilöiden palkkiojärjestelmää uudistetaan siten että palkkiota maksetaan kvartaaleittain sopimuskaudella alla olevien taulukoiden ja Raskoneen hallituksen määrittelemän tulospalkkiojärjestelmän mukaisesti. Mikäli Raskoneen hallitus muuttaa palkkiojärjestelmän euromääräisiä palkkioita tai palkkiorajoja kesken sopimuskauden, on muutoksen perusteet esitettävä sopimusosapuolelle.

Raskone voi irtisanoa toimihenkilöiden palkkiojärjestelmän TES-kauden aikana. Mikäli Raskone irtisanoa toimihenkilöiden palkkiojärjestelmän kokonaan, on kuuden (6) kuukauden ajan neuvoteltava palkkiojärjestelmässä olevan yrityskohtaisen erän uudelleen jakamisesta.

	1.6.2020	1.6.2021
Toteutunut liikevoitto%	Palkkio (€)	Palkkio (€)
0,5 - 0,99 %	100	150
1,00 - 2,99 %	550	650
3,00 - 4,99 %	900	1 000
5,00 - 6,99 %	1 350	1 500
7,00 - 8,99 %	1 700	1 900
9,00 - 10,99%	2 100	2 300
11,00 % tai enemmän	2 500	2 700

3. Erimielisyyksien selvittäminen

Mikäli palkkausjärjestelmän soveltamisesta syntyneestä erimielisyydestä ei päästä korjaamalla korjaamopäällikön ja luottamusmiehen osalta yhteisymmärrykseen, siirtyy asia ratkaistavaksi Raskoneen johdon ja pääluottamusmiehen välisiin neuvotteluihin.

Mikäli erimielisyys koskee tämän sopimuksen tulkintaa ja soveltamista eikä siitä ole päästy edellä mainituissa menettelyissä yksimielisyyteen, voidaan asia saattaa osapuolten välisen työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaiseen neuvotteluun.

4. Takuupalkkio

Uuden työntekijän palkkauksen yhteydessä voidaan työntekijän kanssa sopia takuupalkkiosta, joka maksetaan enintään koeajan mittaisen jakson ajalta työntekijän palkkarakenteen mukaisen palkan lisäksi. Takuupalkkio poistuu sovitun ajanjakson jälkeen, kun työntekijä siirtyy palkkiojärjestelmän piiriin.

Työaikakorvaukset määritellään aina kyseisen hetken kokonaispalkasta.

5. Ammattitutkinnot

Autoalan ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon suorittaneelle työntekijälle maksetaan tutkinnon suorittamisen jälkeen seuraavan palkanmaksukauden alusta erillinen lisä, jonka suuruus on 1.4.2020 alkaen 182 €/kk ja Raskoneen stipendi 331,66 €.

6. Vuorotyökorvaukset

Varsinaisessa vuorotyössä maksetaan ilta- ja yövuoron tunneilta erityistä vuorotyölisää euroina seuraavasti:

	1.4.2020 alkaen
Iltavuorolisä, toimihenkilöt	1,85€/h
Iltavuorolisä, mekaanikot	1,29 €/h
Lauantaivuorolisä	1,85 €/h
Yövuorolisä	4,00 €/h
Ulkotyölisä	0,67 €/h

Työstä, joka ei ole vuoro-, yli- eikä hätätyötä, mutta tehdään normaalipituisena työpäivänä työpaikalla käytännössä olevasta säännöllisen työajan sijoittelusta poiketen (ilta- ja yötyö), maksetaan korotusta seuraavasti.

- klo 18.00 - 22.00 välisenä aikana tehdystä työstä iltavuoron lisää vastaava korvaus
- klo 22.00 - 06.00 välisenä aikana tehdystä työstä yövuoron lisää vastaava korvaus

Soveltamisohje:

Sairasloman, vuosiloman, kurssin tms. ajanjakson osalta ei ole perusteita maksaa yllä mainittuja lisiä, koska niiden maksamisen perusteena on työskentely kyseisessä vuorossa tai olosuhteessa. Näiden sijaan maksetaan sairauslomalisää ja tai vuosilomalisää.

SAIRAUSPOISSAOLOT

10§ Oikeus sairauslomaan

Työntekijällä on oikeus saada sairauslomaa, jos hän on todistetusta sairaudesta, viasta tai vammasta, työtapaturmasta tai ammattitaudista johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt hoitamasta työtään ja työkyvyttömyydestä esittää työnantajan hyväksymä selvitys.

10 a § Korvaava työ

Korvaava työ on käytössä kulloinkin yrityksessä sovelletulla tavalla.

11 § Palkka sairausloman ajalta

Työntekijälle maksetaan sairausloman ajalta täysi palkka työsuhteen yhdenjaksoisen kestoajan perusteella seuraavasti:

Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto aika	Palkallisen ajanjakson pituus
- 1 kuukausi 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

Jos työkyvyttömyys alkaa ennen kuin työsuhde on kestänyt yhden kuukauden, maksetaan työntekijälle 50 % täydestä sairausajanpalkasta sairastumispäivää seuranneen yhdeksän arkipäivän loppuun. Palkkaa maksetaan kuitenkin enintään siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairastumislain mukaiseen päivärahaan alkaa.

Sairausajan palkkaa maksetaan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä. Ensimmäinen poissaolopäivä on karenssipäivä. Sairauden aiheuttaman työkyvyttömyyden jatkuessa sairastumispäivän jälkeen vähintään kuusi (6) arkipäivää, maksaa työnantaja palkan myös karenssipäivältä.

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

Palkka maksetaan myös karenssipäivältä, jos työkyvyttömyyden on aiheuttanut työtapaturma.

Jos työkyvyttömyys saman sairauden vuoksi alkaa uudelleen 30 päivän kuluessa viimeisestä sairausajan päivästä, ei työntekijällä ole oikeutta uuteen 1 momentin mukaiseen sairausajanpalkan ajanjaksoon, vaan sairausajan palkka suoritetaan yhteensä enintään 1 momentissa mainitulta ajanjaksolta. Saman sairauden näin uusiutuessa sairausajan palkan maksaminen aloitetaan kuitenkin ilman karenssipäivää, jos korvausjakso ei ole tullut täyteen. Määrittely sen suhteen, onko kyseessä sama vai eri sairaus, tapahtuu Kelan tekemän ratkaisun perusteella.

Soveltamisohje1:

Sairasloman alle jäävältä, kyseiselle henkilölle merkitystä lauantai vuorosta maksetaan palkka ja oikeus lauantai työtä vastaavaan vapaapäivään säilyy.

Alle 10 vuoden ikäisen lapsen äkillisen sairauden johdosta on toisella vanhemmista oikeus palkalliseen hoitovapaaseen, joka on 3 päivää. Jos lääkärintodistukset ovat useamman lapsen sairastuttua peräkkäisiä, on hoitovapaa lapsikohtainen.

12 § Sairausajan palkan perusteet

Sairausajalta 11 §:n mukaan maksettava täysi palkka määräytyy 8 §:ssä mainittujen perusteiden mukaisesti.

Tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän palkka säännöllisen työajan työtunneilta määräytyy edellisen päättyneen palkanmaksukauden keskituntiansion mukaisesti.

13 § Sairauspoissaolosta ilmoittaminen

Työntekijä, joka sairauden vuoksi on tullut työkyvyttömäksi, on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle työkyvyttömyydestä ja sen arvioidusta päättymisajankohdasta.

Työkyvyttömyys todetaan työnantajan hyväksymällä selvityksellä. Tällaisena käytetään lääkärintodistusta tai muuta työnantajan hyväksymää luotettavaa selvitystä. Taannehtiva lääkärintodistus hyväksytään vain, jos lääkäri on kirjoittanut todistukseen hyväksyttävät perusteet taannehtivuudelle.

14 § Erinäisiä sairausajan palkkaan oikeuttavia poissaoloja

Mitä edellä 10 - 13 §:ssä on todettu, sovelletaan myös, milloin työntekijän ei voida 10 §:ssä tarkoitetusta syystä sallia hoitaa hänen työsuhteeseensa kuuluvia tehtäviä taikka milloin työntekijä on tartuntatautilain (583/86) 16 §:n mukaisesti määrätty olemaan poissa ansiotyöstä tai sanotun lain 17 §:n nojalla eristetty.

15 § Sairausajan palkkaan huomioitavat lisät

Palkalliselta sairaus- ja tapaturma-ajalta kuukausipalkkaiselle mekaanikolle maksetaan sairauslomalisänä yksi kahdensadasviideskymmenesosa (1/250) päivää kohden lomanmääräytymisvuoden aikana maksetuista palkkio-osista, varallaolokorvauksista, ulkotyölisistä ja vuorolisistä, jotka ovat iltatyö-, yötyö-, lauantaityo- ja sunnuntaityökorvaus. Toimihenkilöille sairausajan palkkaan ei huomioida palkkio-osaa. Sairauslomalisä maksetaan viideltä päivästä viikossa.

PERHEVAPAIISIIN LIITTYVÄT POISSAOLOT

16 § Oikeus perhevapaisiin

Työntekijällä on oikeus erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaseen sekä hoitovapaaseen, tilapäiseen hoitovapaaseen, osittaiseen hoitovapaaseen ja tilapäiseen poissaoloon pakottavista perhesyistä, siten kuin siitä säädetään työsopimuslaissa.

17 § Äitiysvapaan, isyysvapaan ja adoptiovanhemman vanhempainvapaan palkallisuus

Lapsen äidille maksetaan edellä kohdassa 10 määritellyllä tavalla laskettu palkka äitiysloman alusta lukien ajalta, johon sisältyy 56 arkipäivää, edellyttäen, että hänellä muuten olisi oikeus saada vastaavalta ajalta palkkaa.

Lapsen äidin kanssa samassa taloudessa asuvalle isälle maksetaan edellä kohdassa 10 määritellyllä tavalla laskettu palkka isyysvapaan alusta lukien ajalta, johon sisältyy 6 arkipäivää edellyttäen, että hänellä muuten olisi oikeus saada vastaavalta ajalta palkkaa.

Jos työntekijä on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, sovelletaan adoptioon välittömästi liittyvänä tämän pykälän mukaisia määräyksiä äitiys- ja isyysvapaan palkan maksamisen osalta, mikäli työntekijä on oikeutettu saamaan sairausvakuutuslain 9 luvun 11§:n mukaista adoptiovanhemmalle maksettavaa vanhempain- tai isyysrahaa.

Palkan saamisen edellytyksenä kuitenkin on, että hän on ollut yrityksen palveluksessa välittömästi ennen äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan alkamista vähintään kuusi kuukautta.

18 § Tilapäisen hoitovapaan palkallisuus

Työntekijälle maksetaan alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsensa tai muun hänen kodissaan pysyvästi asuvan alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsen äkillisesti sairastuessa tilapäisen hoitovapaan ajalta, kuitenkin enintään kolmelta työpäivältä, kohdan 11 § mukainen palkka.

Palkan maksamisen edellytyksenä tässä pykälässä tarkoitetun poissaolon ajalta on, että poissaolo on sairastuneen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämätön. Palkallisuuden edellytyksenä on lisäksi, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä tai kysymyksessä on yksinhuoltaja ja että lapsen sairaudesta esitetään vastaava selvitys kuin työntekijän omasta sairaudesta vaaditaan.

Yksinhuoltajaksi katsotaan myös henkilö, joka pysyvästi asuu erillään aviopuolisostaan sekä henkilö, jonka aviopuoliso on asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin harjoitusten, sairauden, matkan, työskentelystä tai opiskelusta johtuvan toisella paikkakunnalla asumisen tai muun sellaisen pakottavan syyn vuoksi estynyt osallistumasta lapsen hoitoon.

SAIRAUTEEN SEKÄ PERHEVAPAIISIIN LIITTYVÄT ERITYISMÄÄRÄYKSET

19 § Päivärahan siirtyminen työnantajalle

Työntekijän oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivä-, äitiys-, isyysrahaan tai adoptiovanhemman vanhempain- tai isyysrahaan siirtyy sairaus-, äitiys-, isyysloman tai adoptiovanhemman vanhempainvapaan ajalta työnantajalle siltä osin kuin päivä-, äitiys-, isyysrahan tai adoptiovanhemman vanhempain- tai isyysrahan määrä ei ylitä hänen samalta ajalta saamaansa palkan määrää.

Työntekijä, jolle maksetaan tämän sopimuksen mukaisesti palkkaa sairaus-, äitiys-, isyysloman tai adoptiovanhemman vanhempainvapaan ajalta, on velvollinen noudattamaan niitä määräyksiä ja ohjeita, joita annetaan sairausvakuutuslain mukaan työnantajalle suoritettavan päivä-, äitiys-, isyysrahan tai adoptiovanhemman vanhempainrahan tai isyysrahan hakemista varten.

Jos työntekijä laiminlyö edellisessä momentissa tarkoitettujen määräysten ja ohjeiden noudattamisen, voidaan hänelle maksaa sairaus-, äitiys-, isyysloman tai adoptiovanhemman vanhempainvapaan ajalta palkkaa vähennettynä sairausvakuutuslain mukaisen päivä-, äitiys-, isyysrahan tai adoptiovanhemman vanhempainrahan tai isyysrahan määrällä.

Tässä pykälässä olevia määräyksiä sovelletaan myös kohdassa 10.5 tarkoitetuissa tapauksissa.

20 § Työntekijän vilpillisyys

Jos työntekijä on vilpillisesti tai törkeästä tuottamuksesta ilmoittanut väärin tai salannut jonkin seikan, joka voi vaikuttaa näiden sopimusmääräysten (10–23§) mukaisen etuuden saamiseen tai suuruuteen, tai jos hän itse tai toisen avulla on tarkoituksellisesti aiheuttanut sairauden, vian tai vamman taikka estänyt sen parantumisen taikka hänen törkeä huolimattomuutensa on olennaisesti myötävaikuttanut sairauden syntymiseen, voidaan hänelle tämän sopimuksen mukaan kuuluva etuus evätä tai alentaa.

Jos työntekijä on hänen kanssaan työ sopimusta tehtäessä tietien salannut työnantajalta sairautensa, ei työnantaja ole velvollinen suorittamaan palkkaa sairauden ajalta.

ERÄÄT MUUT POISSAOLOT

21 § Opinnot

Opintovapaalain (273/79) nojalla myönnetystä työstä vapautuksesta on voimassa, mitä siitä on säädetty tai sovittu.

22 § Merkkipäivät ja lähiomaisiin liittyvät poissaolot

Työpäiväksi sattuvat 50- ja 60- vuotispäivät, oma avioliittoon vihkimispäivä, lähiomaisen hautajaispäivä, perheenjäsenen kuolemantapauksen johdosta enintään yksi päivä ja muun perheenjäsenen kuin alle 10 vuotiaan tai vammaisen lapsen sairastumispäivä, mikäli poissaolo on sairastuneen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämätön, ovat palkallisia vapaapäiviä, siten kuin jäljempänä on sovittu.

Työntekijälle myönnetään työpäiväksi sattunut edellä 1 momentissa tarkoitettu merkki- ja muu päivä palkalliseksi vapaapäiväksi, milloin se työntekijän tehtävien luonne huomioon ottaen on mahdollista. Poissaolopäivältä maksetaan kohdan 10.3§ mukainen palkka.

Lähiomaisella tarkoitetaan edellä työntekijän aviopuolisoa ja lapsia sekä hänen aviopuolisonsa lapsia, työntekijän vanhempia ja hänen aviopuolisonsa vanhempia sekä työntekijän veljiä ja sisaria.

Perheenjäsenenellä tarkoitetaan samassa taloudessa eläviä työntekijän aviopuolisoa ja lapsia sekä hänen aviopuolisonsa lapsia. Lapseksi katsotaan myös otolapsi ja kasvattilapsi.

Aviopuoliso on verrattavana pidetään työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvaa avopuolisoa, jonka kanssa työntekijällä on yhteisesti huollettavia lapsia. Aviopuoliso on rinnastetaan rekisteröidyn parisuhteen toinen osapuoli.

23 § Maanpuolustus ja kriisivalmennus

Työntekijälle, joka osallistuu reservin kertausharjoituksiin, maanpuolustuskursseille tai pelastuslain (379/2011) 10 luvun 67 §:n nojalla väestönsuojelukoulutukseen, maksetaan tämän sopimuksen kohdan 10.3 mukainen palkka vähennettynä reserviläispalkalla tai sitä vastaavalla korvauksella.

Mikäli reservin kertausharjoituksiin kutsutulle ei makseta asevelvollisuuslain (1438/2007) 11 luvun 102 §:n nojalla reserviläispalkkaa, ei hänelle makseta myöskään edellä tarkoitettua palkkaa.

Edellä sanotun estämättä työntekijä on kuitenkin oikeutettu saamaan vuosilomansa ajalta maksettavan palkan vähentämättömänä.

24 § AY kokoukset

Työntekijälle voidaan, milloin se yrityksen toiminnan kannalta on mahdollista, myöntää palkallinen vapautus työstä kokouspäivien ajaksi hänen osallistuksesaan Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n ja Julkisten ja Hyvinvointialojen liitto JHL ry:n ylimpien päättävien elinten kokouksiin, jollaisiksi katsotaan edustajakokous, valtuusto ja hallitus tai niitä vastaavat elimet. Maksettava palkka määräytyy kohdan 10.3 mukaisesti.

POISSAOLOIHIN LIITTYVIÄ ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

25 § Poissaoloajan palkattomuus

Työntekijälle ei makseta palkkaa tämän sopimuksen perusteella muulta työstävapautusajalta eikä muulta poissaoloajalta.

26 § Este hakea työstä vapautusta

Työntekijälle, joka on poissa työstä jostakin edellä mainitusta syystä, mutta on estynyt hakemasta työstä vapautusta, maksetaan tältä ajalta palkka niiden perusteiden mukaan, joiden mukaisesti hänellä tämän sopimuksen nojalla olisi oikeus palkan saamiseen, mikäli hänelle samasta syystä olisi myönnetty työstä vapautus. Asianomaisen tulee välittömästi esteen poistuttua ilmoittaa poissaolon syy työnantajalle.

KUSTANNUSTEN KORVAUS

27 § Matkakustannusten korvaaminen

Työntekijä on velvollinen suorittamaan työtehtävien edellyttämät matkat.

Matkakustannusten korvaamisen osalta noudatetaan verohallinnon kulloinkin antamia määräyksiä.

28 § Muuttokustannusten korvaaminen

Muuttokustannusten korvaamisen osalta noudatetaan tämän sopimuksen liitteenä olevia erillisiä määräyksiä.

VUOSILOMA JA LOMARAHA

29 § Vuosiloma

Työntekijöiden vuosiloma määräytyy vuosilomalain sekä tässä sopimuksessa sovitun mukaisesti.

30 § Lomapäivän määritelmä

Lomapäivä on arkipäivä. Arkipäiväksi ei tätä sopimusta sovellettaessa lueta arkilauantaita, sunnuntaita, kirkollisia juhlapäiviä, jouluaattoa, juhannusaattoa, itsenäisyyspäivää eikä vapunpäivää.

31 § Vuosiloman pituus

Työntekijä saa vuosilomaa vuosilomalain 5 §:n 1 ja 3 momenttien mukaisesti joko taulukon A (alle 1 vuosi) tai taulukon B (vähintään 1 vuosi) mukaan.

Taulukko A

Kun työntekijän työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut yhdenjaksoisesti alle vuoden, vuosilomaa ansaitaan kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta seuraavan taulukon mukaan.

Täysiä lomanmääräytymiskuukausia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Vuosilomapäivät	2	4	5	7	9	10	12	14	15	17	19	20

Taulukko B

Kun työntekijän työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään yhden vuoden, vuosilomaa ansaitaan kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta seuraavan taulukon mukaan.

Täysiä lomanmääräytymiskuukausia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Vuosilomapäivät	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	25

Raskoneessa sovellettavan työehtosopimuksen vuosilomaa koskevien määräysten lisäksi noudatetaan seuraavaa siirtymäkauden sopimusmääräystä:

Niiden työntekijöiden, joiden lomaoikeus Raskone Oy:ssä yrityskohtaisen sopimuksen mukaisesti on ennen 1.4.2010 ollut 3 arkipäivää täyttä lomanmääräytymiskuukautta kohden, vuosiloma määräytyy alla olevan taulukon (taulukko C) mukaan.

Taulukko C

Täysiä lomanmääräytymiskuukausia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Vuosilomapäivät	3	5	8	10	13	15	18	20	23	25	28	30

Lomakausi on toukokuun 2. päivästä syyskuun viimeiseen päivään.

Loma-aikana ei noudateta työvuorolistaa vaan siirrytään normaaliin työaikaan.

Soveltamisohje:

Henkilön vuosiloman aikana ei noudateta työvuorolistaa, vaan siirrytään normaaliin työaikaan. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijällä ei ole oikeutta työvuorolistan mukaisesti mahdollisesti loman alle jäävää lauantai työtä vastaavaan vapaapäivään ennen tai jälkeen vuosiloman.

Esim.1 Lomaa edeltävällä viikolla henkilölle on merkitty viikkovapaa ja lauantai työpäivä. Tässä tapauksessa lomaa edeltävällä viikolla ei pidetä viikkovapaata eikä työskennellä lauantaina.

Esim.2 Henkilölle on merkitty lauantai työpäivä vuosilomaa edeltävälle viikolle ja sitä vastaava vapaapäivä on merkitty vuosilomajakalle. Tässä tapauksessa ei työskennellä lauantaina, eikä oikeutta viikkovapaaseen ole.

32 § Loma-ajan palkka ja lomarahat

Vuosiloman ajalta maksetaan työntekijälle hänen sopimuksen mukainen palkansa säännöllisenä palkanmaksupäivänä.

Milloin työntekijälle maksetaan esimerkiksi ylityöstä, vuorotyöstä, aloittamis- ja lopettamistyöstä tai varallaolosta kiinteitä kuukausikorvauksia, on nämä palkanluonteiset erät maksettava myös vuosiloman aikana.

Lomarahan laskennassa käytetään palkanlaskennassa automaattisesti lomanmääräytymisvuodelle kohdistuvia palkkakausia siten, että ensimmäinen mukaan tuleva kausi on 1.3.-31.3. ja viimeinen mukaan tuleva kausi on 1.2.-28.2. Näin laskennassa on aina mukana 12 kuukautta. Edellä määritellyltä ajalta maksetut säännöllisen työajan palkat jaetaan luvulla 250, jolloin saadaan päiväpalkka. Mikäli lomaan oikeuttavia kuukausia on vähemmän kuin 12, on jakaja lomaan oikeuttavien kuukausien määrä x 21 ja jaettavan on vastaavalta ajalta maksetut säännöllisen työajan palkat. Esimerkiksi, jos näitä kuukausia on 11 muodostuu jakajaksi 231 (11x21). Näin saadusta päiväpalkasta maksetaan 50 % kutakin lomapäivää kohden lomarahana.

Korvauskäytäntö, jos vuosilomalta kutsutaan töihin:

Käsitellään TES kohdan 8.1 mukaan (korvaus hälytystyöstä) kahteen päivään asti ja menetetyt lomapäivät korvataan täysinä lomapäivinä ja pidetään sovittuna ajankohtana. Pidemmät jaksot sovitaan tapauskohtaisesti.

33 § Vuosiloma-ajan lisät

Vuosilomalisä

Vuosilomalisänä maksetaan vuosilomapäivää kohden (1/250) lomanmääräytymisvuoden aikana maksetuista palkkio-osista, varallaolokorvauksista, ulkotyölisistä ja vuorolisistä, jotka ovat iltatyö-, yötyö-, lauantaityo- ja sunnuntaityökorvaus. Toimihenkilöiden osalta vuosilomalisään ei lasketa palkkio-osaa. Mikäli lomaan oikeuttavia kuukausia on vähemmän kuin 12, on jakajana lomaan oikeuttavien kuukausien määrä x 21 ja jaettavana vastaavalta ajalta maksetut säännöllisen työvuoron mukaiset lisäpalkat.

Vuosilomalisää ei makseta lomakorvauksista eikä silloin kun lomapalkka maksetaan ns. prosenttikorvauksen muodossa.

Vuosilomalisä maksetaan heinäkuun palkanmaksun yhteydessä.

34 § Työssäolon veroinen aika

Vuosilomalain 7 §:ssä säädetyn lisäksi työssäolon veroisena aikana pidetään vuosilomaa määrättäessä seuraavia päiviä:

- 1) Työpäivät, joina työntekijä on työsuhteen kestäessä ollut poissa työstä sairauden tai tapaturman vuoksi myönnetyn palkallisen sairausloman aikana.
- 2) Työpäivät, joina työntekijä on työsuhteen kestäessä ollut poissa työstä koulutussopimuksissa tarkoitettuun palkalliseen ammattiyhdistys-koulutukseen myönnetyn opintovapaan aikana, kuitenkin enintään 30 päivää koulutustilaisuutta kohti.
- 3) Työpäivät, joina työntekijä on työsuhteen kestäessä ollut poissa työstä 50- ja 60- vuotispäivän, oman avioliittoon vihkimispäivän, lähiomaisen hautaispäivän taikka perheenjäsenen äkillisen sairastumisen tai kuolemantapauksen johdosta.
- 4) Työpäivät, joiksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä hänen osallistussaan Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n ja Julkisten ja Hyvinvointialojen liitto JHL ry:n ylimpien päättävien elinten kokouksiin, jollaisiksi katsotaan edustajakokous, valtuusto ja hallitus tai niitä vastaavat elimet.
- 5) Työpäivät, joina työntekijä on työsuhteen kestäessä ollut poissa työstä kuntoutuksen vuoksi myönnetyllä palkattomalla vapaalla ja joilta päiviltä hänelle on myönnetty kuntoutusrahaa tai toimeentuloturva.

35 § Lomakausi ja vuosiloman antamisajankohta

Sen lisäksi mitä vuosilomalain 20 §:ssä on säädetty, noudatetaan vuosiloman antamisessa mitä tässä pykälässä on sovittu.

Vuosiloma annetaan pääsääntöisesti työnantajan määräämänä aikana lomakautena. Lomaa määrättäessä on pyrittävä ottamaan huomioon työntekijän ehdotus loman ajankohdasta. Lomakausi on toukokuun 2 päivän ja syyskuun 30 päivän välinen aika, mainitut päivät mukaan lukien.

Se osa ansaitusta lomasta, joka ylittää 20 lomapäivää annetaan työnantajan määräämänä aikana lomakauden jälkeen ennen seuraavan vuoden lomakauden alkua.

36 § Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta sopiminen

Sen lisäksi mitä vuosilomalain 21 §:ssä on säädetty, noudatetaan vuosiloman antamisessa mitä tässä pykälässä on sovittu.

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia, että työntekijä pitää 10 lomapäivää ylittävän loman osan yhdessä tai useammassa jaksossa.

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia vuosiloman sijoittamisesta ajanjaksolle, joka alkaa sen kalenterivuoden alusta, jolle lomakausi sijoittuu, ja joka päättyy seuraavana vuonna ennen lomakauden alkua. Lisäksi saadaan sopia 10 lomapäivää ylittävän lomanosan pitämisestä viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä.

Työnantaja ja työntekijä saavat vuosilomalain 21 §:n 4 momentin mukaisesti sopia, että vuosilomasta 5 arkipäivän osuus pidetään lyhennettynä työaikana.

Jos työntekijän työsuhde päättyy ennen kuin työntekijällä on vuosilomalain 20 §:n mukaan oikeus pitää vuosilomaa, työnantaja ja työntekijä saavat sopia työsuhteen päättymiseen mennessä ansaittavan vuosiloman pitämisestä työsuhteen kestäessä.

37 § Kuukausipalkkaisten työntekijöiden vuosilomapalkka ja lomakorvaus sekä vuosilomalisä

Kuukausipalkkaisella työntekijällä on oikeus saada sovittu palkkansa loman ajalta.

Kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomakorvaus on pitämättä jäänyttä vuosilomapäivää kohti 1/21 kuukausipalkasta. Vuosilomapalkan määräytyessä tämän pykälän 4 momentin perusteella, on vuosilomakorvaus vuosilomapäivää kohti tällöin vuosilomapalkan määrä jaettuna lomanmääräytymisvuoden aikana ansaittujen lomapäivien lukumäärällä.

Vuosilomalaissa säädetyn lisäksi otetaan vuosilomapalkka ja lomakorvausta laskettaessa huomioon kutakin lomapäivää kohden 1/250 lomanmääräytymisvuoden aikana maksetuista tai maksettavaksi eräänntyneistä sellaisista sopimukseen perustuvista lisäpalkoista, jotka maksetaan tuotannon määrän, työsuorituksen, erityisten työolosuhteiden tai niihin rinnastettavien seikkojen perusteella työstä, jota työntekijä suorittaa jatkuvasti tai joka etukäteen vahvistetun järjestelmän mukaan toistuu säännöllisesti sekä iltatyö-, yötyö- ja vuorotyölisistä, aattopäivänlisistä, lauantaityö- ja sunnuntaityökorvauksista sekä varallaolokorvauksista.

Mikäli työntekijän työaika ja vastaavasti palkkaus on muuttunut lomanmääräytymisvuoden aikana vuosilomalain 10 §:n 4 momentin 1. lauseen tarkoittamalla tavalla, lasketaan lomapalkka vuosilomalain 12 §:n mukaan. Poiketen kuitenkin siitä, mitä vuosilomalain 12 §:ssä on säädetty, on vuosilomapalkka 30 §:n taulukossa A tarkoitetuissa tapauksissa 9 prosenttia, 30 §:n taulukossa B tarkoitetuissa tapauksissa 11,5 prosenttia ja niissä tapauksissa, kun asianomaisella on yrityskohtaisen työehtosopimuksen mukaisesti oikeus 30 arkipäivän lomaan täyttä lomanmääräytymisvuotta kohden, 13 prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi eräänntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä

maksettavaa korotusta. Vuosilomalisää koskevaa tämän pykälän 3 momenttia ei sovelleta näissä tapauksissa.

Mikäli työntekijän työaika ja vastaavasti palkkaus on muuttunut vasta lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen ennen vuosiloman tai sen osan alkamista, lomapalkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden aikaisen työajan perusteella määräytyvän kuukausipalkan mukaan.

38 § Tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus sekä lomarahaa

Tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän, joka sopimuksensa mukaan työskentelee vähintään 14 päivänä kuukaudessa, vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskentaperusteena on keskituntiansio, joka saadaan siten, että lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi eräännytynyt palkka, hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta, jaetaan vastaavien työtuntien lukumäärällä.

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus sekä lomarahaa saadaan alla olevia taulukoita A, B ja C käytettäessä kertomalla 1 momentissa tarkoitettu keskituntiansio lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärän perusteella lasketuilla asianomaisilla kertoimilla.

Taulukko A

Käytetään, milloin asianomaisella on oikeus tämän työehtosopimuksen 30 §:n 1 momentin ensimmäisessä virkkeessä tarkoitettun taulukon A mukaiseen lomaan lomanmääräytymiskuukautta kohden.

Lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä	Lomapäivien lukumäärä	Lomapalkka-kerroin	Lomarahakerroin
1	2	16,0	8,00
2	4	31,0	15,50
3	5	44,5	22,25
4	7	57,6	28,80
5	9	72,0	36,00
6	10	86,4	43,20
7	12	101,6	50,80
8	14	116,0	58,00
9	15	131,2	65,60
10	17	146,4	73,20
11	19	162,4	81,20
12	20	192,8	96,40

Taulukko B

Käytetään, milloin asianomaisella on oikeus tämän työehtosopimuksen 30 §:n 1 momentin ensimmäisessä virkkeessä tarkoitetun taulukon B mukaiseen lomaan lomanmääräytymiskuukautta kohden.

Lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä	Lomapäivien lukumäärä	Lomapalkka-kerroin	Lomaraha-kerroin
1	3	23,41	11,71
2	5	37,98	18,99
3	7	58,45	29,23
4	9	71,28	35,64
5	11	93,11	46,56
6	13	107,95	53,98
7	15	130,16	65,08
8	17	145,31	72,66
9	19	167,90	83,95
10	21	183,37	91,69
11	23	206,34	103,17
12	25	222,11	111,06

Taulukko C

Käytetään, milloin asianomaisella on yrityskohtaisen työehtosopimuksen mukaisesti oikeus 30 arkipäivän lomaan täyttä lomanmääräytymisvuotta kohden.

Lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä	Lomapäivien lukumäärä	Lomapalkka-kerroin	Lomaraha-kerroin
1	3	23,41	11,71
2	5	45,57	22,79
3	8	65,76	32,88
4	10	85,53	42,77
5	13	107,43	53,72
6	15	129,54	64,77
7	18	151,86	75,93
8	20	174,38	87,19
9	23	197,11	98,56
10	25	220,04	110,02
11	28	243,18	121,59
12	30	266,53	133,27

Osa-aikatyötä tekevän tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus sekä lomarahaa

Mikäli lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllinen vuorokautinen työaika on ollut lyhyempi kuin vastaavaa täyttä työaika tehtäessä, lasketaan vuosilomapalkka ja lomakorvaus sekä lomarahaa kuitenkin kertomalla vastaavasti keskituntiansio luvulla, joka saadaan kun edellä tässä pykälässä taulukoissa a-c olevat lomaoikeutta vastaavat kertoimet kerrotaan viikon säännöllisten työtuntien lukumäärän ja luvun 38 tuntia 15 minuuttia osamäärällä.

39 § Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka ja vuosilomalain mukaisen vapaan ajalta maksettava lomakorvaus

Tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän, joka sopimuksensa mukaan työskentelee alle 14 päivänä kuukaudessa, vuosilomapalkka määräytyy vuosilomalain 12 §:n mukaisesti.

Työntekijälle, jolla on oikeus vuosilomalain 8§:n mukaiseen vapaaseen, maksetaan vapaan ajalta lomakorvaus vuosilomalain 16 ja 19 §:n mukaisesti.

40 § Vuosilomalain mukaisen vapaan ajalta maksettava lomakorvaus

Työntekijälle, jolla on oikeus vuosilomalain 8§:n mukaiseen vapaaseen, maksetaan vapaan ajalta lomakorvaus vuosilomalain 16 ja 19 §:n mukaisesti.

41 § Lomapalkan maksaminen

Vuosilomalain 15 §:stä poiketen vuosilomapalkkaa ei makseta etukäteen, vaan lomaa tai sen osaa vastaava lomapalkka maksetaan varsinaisen palkanmaksun yhteydessä.

42 § Vuosiloman säästäminen

Sen estämättä mitä vuosiloman ajankohdasta on sovittu tai säädetty, työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijä säästää osan vuosittaisista lomapäivistään pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana.

Säästää voidaan joko osittain tai kokonaan työntekijän vuosilomasta 15 päivää ylittävä osa.

Vuosiloman säästämisestä ja säästettävien lomapäivien pitoajankohdasta on tehtävä suunnitelma viimeistään silloin, kun työnantaja varaa työntekijälle tilaisuuden esittää mielipiteensä loman ajankohdasta.

Säästövapaa annetaan työnantajan ja työntekijän tarkemmin sopimina ajankohdina viimeistään viiden vuoden kuluessa sen lomavuoden päättymisestä, jonka vuosilomasta säästövapaa oli säästetty.

Säästövapaan antamisesta ja siirtämisestä on vastaavasti voimassa, mitä vuosiloman antamisesta ja siirtämisestä on säädetty tai sovittu. Säästövapaan ajalta maksettavasta palkkauksesta on voimassa, mitä vuosilomapalkasta on säädetty tai sovittu. Palvelussuhteen päättyessä pitämättä jääneestä säästövapaasta on maksettava korvaus sen mukaan, mitä vuosilomakorvauksesta on säädetty tai sovittu.

Palvelussuhteen muuttuessa osa-aikaiseksi työntekijällä on oikeus saada korvaus pitämättä jääneestä säästövapaasta. Korvaus määräytyy samoin kuin vuosilomakorvaus.

43 § Lomaoikeuden ja vuosiloman siirtämistä koskevat määräykset

Mikäli työntekijä siirtyy Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n jäsenyrityksestä muun yrityksen palvelukseen eikä hänelle ole suostumuksensa mukaisesti suoritettu lomakorvausta siirtymistä edeltäneeltä palvelusajalta, saadaan, mikäli asianomainen sitä pyytää ja asianomaiset työnantajat siihen suostuvat, saamatta jäänyt loma tai loman osa siirtää siirtymisajankohdan jälkeen pidettäväksi.

Siirrettyyn lomaan tai loman osaan nähden noudatetaan sen palvelussuhteen perusteella määräytyviä säännöksiä ja määräyksiä, jossa asianomainen on loman tai sen osan alkaessa.

Jos työntekijä on erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalla vuosilomansa tai sen osan alkaessa, taikka tällöin tiedetään hänen saavan vuosilomansa aikana edellä tarkoitetun vapaan, on vuosiloma, jos asianomainen sitä pyytää, siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan.

44 § Lomaraha

Lomarahaan sovelletaan jäljempänä olevia määräyksiä, jollei yrityskohtaisesti ole toisin sovittu:

Lomarahan määräytyminen

Työntekijälle, lukuun ottamatta 8 momentissa tarkoitettuja tapauksia, maksetaan lomaraha niiltä lomapäiviltä, jotka hän on ansainnut edellisenä lomanmääräytymisvuonna.

Kuukausipalkkaisen työntekijän lomaraha määräytyy sen tehtävän mukaan, jossa työntekijä on kesäkuun viimeisenä päivänä. Jos työntekijä on työstä vapaana kesäkuussa, määräytyy lomaraha sen tehtävän palkan mukaan, joka hänelle olisi maksettu, jos hän olisi ollut työssä. Jäljempänä 6 ja 7 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa lomaraha määräytyy vastaavasti ero tai siirtymähetken tehtävän palkan mukaan.

Kuukausipalkkaisen työntekijän lomaraha lomapäivää kohti on 50 % päiväpalkasta, joka saadaan, kun työntekijän kesäkuun kuukausipalkka jaetaan luvulla 21 ja saatuun osamäärään lisätään edellä 35 §:ssä tarkoitettujen lisäpalkkojen kahdessadasviideskymmenesosa.

Jos työntekijä on osasairausvapaalla siinä kuussa, joka määrittää lomarahan suuruuden, käytetään lomarahan laskentaperusteena sen tehtävän mukaista palkkaa, jonka työntekijä saisi, jos olisi työssä kokoaikaisen työsopimuksensa perusteella.

Tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän, joka sopimuksensa mukaan työskentelee vähintään 14 päivänä kuukaudessa, lomarahasta on määräykset tämän sopimuksen 36 §:ssä.

Lomaraha maksetaan kesä-heinäkuun aikana. Jäljempänä 6 ja 7 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa lomaraha maksetaan siirtymisajankohdan tai palvelussuhteen päättymisajankohdan palkanmaksun yhteydessä.

Palvelussuhteen päättyessä maksetaan lomaraha kaikkia niitä lomapäiviä vastaavalta osalta, jotka työntekijä on ansainnut palvelussuhteen päättymishetkeen mennessä ja joilta hän ei ole saanut lomarahaa.

Työntekijälle, joka lähtee suorittamaan asevelvollisuuttaan/siviilipalvelusta tai siirtyy suomalaisen valvontajoukon tahi pohjoismaisen instituutin palvelukseen taikka palvelukseen Yhdistyneissä Kansakunnissa, sen erityisjärjestöissä tai muussa sellaisessa hallitusten välisessä kansainvälisessä järjestössä tai yhteistyöelimessä, johon Suomi on virallisesti liittynyt tai sellaisessa kansainvälisessä kehitysyhteistyötehtävässä, jossa Suomi on mukana, maksetaan lomaraha kaikkia niitä lomapäiviä vastaavalta osalta, jotka hän on ansainnut siirtymähetkeen mennessä ja joilta hän ei ole saanut lomarahaa.

Lomarahaa ei makseta työntekijälle, jolle ei kerry ainoatakaan täyttä lomanmääräytymiskuukautta.

Lomarahan vaihtaminen vapaaksi

Mikäli työnantaja ja työntekijä siitä sopivat, voi työntekijä vaihtaa lomarahan tai osan siitä palkalliseksi vapautukseksi työstä siten, että kahden lomapäivän lomaraha vastaa yhtä palkallista vapaapäivää.

45 § Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun irtisanominen ja lomauttaminen

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun irtisanomisesta ja lomauttamisesta on voimassa PALTAN EPA-sektorin irtisanomissuojasopimuksen ja kulloinkin voimassa olevien lait.

46 § Luottamusmiehet

Raskoneen palveluksessa olevien Julkisten ja Hyvinvointialojen liitto JHL ry:n jäsenet voivat valita keskuudestaan korjaamokohtaisen luottamusmiehen ja hänelle varamiehen.

Liitolla on oikeus nimetä yksi luottamusmies pääluottamusmieheksi ja yksi luottamusmies varapääluottamusmieheksi.

Luottamusmieheen ja pääluottamusmieheen sekä näiden varamiehiin sovelletaan keskustason sopimuksen määräyksiä. Pääluottamusmiehen ajankäytöstä tehtävien hoitamiseen sovitaan erikseen.

Luottamusmiehille annetaan tietoja oman toimialueensa henkilöstön lukumääristä, palkkarakenteista ja niiden kehittymisestä.

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen palkkiot:

Taulukko 1.6.2020 alkaen:

Edustettavien työntekijöiden lukumäärä	Palkkio €/kk		
	Pääluottamusmies	Luottamus- mies	Työsuojelu- valtuutettu
3 – 30	145	93	70
31 – 100	156	108	82
101 – 200	234	166	125
201 – 400	264	188	140
401 tai enemmän	308	233	162

Mikäli yrityksissä tällä hetkellä maksettavat palkkiot ovat vähintään tämän taulukon suuruisia, nykyiset palkkiot säilyvät ennallaan.

47 § Työpaikkakokoukset

Paikallisella ammattiosastolla on mahdollisuus työajan ulkopuolella järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista asioista työnantajan hallitsemisessa tiloissa edellyttäen, että työnantajan hallinnassa on tarkoitukseen sopivat tilat, joissa kokoukset voidaan pitää yrityksen toimintaa kohtuuttomasti häiritsemättä ja kokouksen pitämisestä on työnantajan kanssa sovittu.

48 § Työturvallisuus ja työsuojelu

Työnantajan on työturvallisuuslain ja muun työsuojelulainsäädännön edellyttämien tavoin otettava huomioon kaikki, mikä kohtuudella on tarpeellista, että työntekijä ei joutuisi työssä alttiiksi tapaturmille tai saisi haittaa terveydelle.

Työntekijän on samoin noudatettava lainsäädännön asettamia velvollisuuksiinsa tapaturmien ja terveystahojen estämiseksi.

Työnantaja järjestää työntekijöille riittävät henkilökohtaiset suojavälineet, esimerkiksi suojahaalarit, turvajalkineet, työkasineet, silmäsuojaimet sekä muut työtehtävien riskien mukaisesti tarpeelliset suojaimet. Työntekijällä on velvollisuus käyttää työnantajan järjestämiä suojavälineitä.

Soveltamisohje:

Raskone hankkii työntekijän käyttöön suojalasit henkilökohtaisilla vahvuuksilla. Tämän edellytyksenä on, että työntekijällä on jo käytössään optikon tai silmälääkärin määräämät silmälasit henkilökohtaiseen käyttöön. Suojalasien hankinta on tarkemmin määritelty Raskoneen TYHY- toimintasuunnitelmassa.

49 § Työtapaturmasta johtuvan sairausajan palkka

Työtapaturmasta johtuvan sairausloman ajalta maksetaan täysi palkka 90 päivän jaksolta, jos työtapaturma on sattunut työskenneltäessä Raskoneen luokun.

Työtapaturman aiheuttamasta poissaolosta on muuten voimassa, mitä kohdassa SAIRAUSPOISSAOLOT on määrätty.

50 § Työhyvinvointia ylläpitävä toiminta ja työterveyshuolto

Raskoneessa toteutetaan työhyvinvointia ylläpitävää toimintaa ja järjestetään henkilöstölle työterveyshuolto.

51 § Paikallinen sopiminen

Paikallisesti voidaan sopia työehtosopimuksesta poiketen seuraavista asioista

- työvuorojärjestely
- varallaolon käyttöönotto ja järjestelyt

Sopijapuolina ovat korjaamopäällikkö ja korjaamon luottamusmies. Sopiminen tehdään aina kirjallisesti. Ennen allekirjoitusta sopimusteksti lähetetään pääluottamusmiehelle ja Raskoneen henkilöstöosastolle hyväksyttäväksi. Allekirjoituksen jälkeen sopimus on voimassa molemminpuolisella kolmen kuukauden irtisanomisajalla.

52 § Asiamiehet

Tämän työehtosopimuksen allekirjoittaneen järjestön asiamiehellä on oikeus tämän sopimuksen soveltamista koskevissa asioissa käydä työajalla työpaikoilla sovittuaan käynnistä asianomaisen yksikön päällikölle.

53 § Jäsenmaksujen periminen

Työnantaja pidättää työntekijän palkasta Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n jäsenmaksut palkanmaksukausittain edellyttäen, että työntekijä on antanut siihen valtuutuksen ja tilittää ne liiton osoittamalle pankkitilille.

54 § Ryhmähenkivakuutus

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

55 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Työntekijän tulee palkkaansa tai työehtojaan koskevissa kysymyksissä kääntyä ensin esimiehensä puoleen.

Tämän työehtosopimuksen soveltamista koskevat erimielisyydet pyritään viivytyksettä ratkaisemaan korjaamopäällikön ja asianomaisen luottamusmiehen välillä.

Jos neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen, on asiasta laadittava pöytäkirja, jonka neuvottelijat allekirjoittavat ja jossa lyhyesti mainitaan erimielisyyksien aiheena olevat kysymykset ja molempien osapuolten kanta. Sen jälkeen voidaan asia saattaa asianomaisen yrityksen ja pääluottamusmiehen ratkaistavaksi.

Ellei edellä mainituissa neuvotteluissa päästä yksimielisyyteen, asia voidaan saattaa tähän työehtosopimukseen osallisten liittojen ratkaistavaksi.

Neuvottelut asian ratkaisemiseksi on aloitettava viipymättä ja viimeistään kahden viikon kuluttua esityksen tekemisestä.

Siinä tapauksessa, etteivät liitot ole voineet sopia syntyneistä erimielisyyksistä, voidaan asia saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Niin kauan kuin edellä todetusta erimielisyydestä käydään neuvotteluja, ei asian johdosta saa julistaa työnseisausta eikä ryhtyä muuhun toimenpiteeseen vastapuolen painostamiseksi tai työn säännöllisen kulun estämiseksi. Neuvottelut katsotaan päättyneiksi, kun asia on yhteisesti ratkaistu tai neuvottelut on yhteisesti sovittu päättyneiksi tai jokin sopijaosapuoli ilmoittaa neuvottelut osaltaan päättyneiksi.

Jollei työsuhteesta johtuvassa taloudellista etuutta koskevassa asiassa ole pantu kannetta vireille tai vaatimusta esitetty kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana suorituksen olisi pitänyt tapahtua tai maksu on suoritettu, on oikeus etuuteen menetetty. Oikeus etuuteen on lisäksi menetetty, jollei neuvotteluja ole edellä tämän pykälän 4 momentissa tarkoitettuin tavoin vaadittu edellä mainitussa kolmen vuoden määräajassa.

56 § Työrauhalauseke

Työehtosopimuksen voimassaoloaikana ei saa ryhtyä lakkoon, sulkuun eikä muuhun niihin verrattavaan toimenpiteeseen, joka kohdistuu sopimuksen tai sen liitteiden määräyksiä vastaan tai tarkoittaa sopimuksen tai sen liitteiden muuttamista.

57 § Varaumalauseke

Tämän työehtosopimuksen määräykset ovat tulleet voimaan 1.4.2020. Sopijaosapuolet ovat sopineet jatkavansa työehtosopimuksen kehittämistä ja ovat yksimielisiä siitä, että jos vanhoista korjaamoalan työntekijöiden työehtosopimuksesta, korjaamoalan toimihenkilöiden työehtosopimuksesta, Raskoneen Oy:n yrityskohtaisesta työntekijöiden tai toimihenkilöiden työehtosopimuksesta, ja matkakustannusten korvaamisesta sovitusta liitteistä tai jostain muusta Raskone Oy:ssä voimassa olleen työehtosopimuksen osasta tai liitteestä, mitä edellä ei ole mainittu, on jäänyt siirtämättä tähän uuteen sopimukseen asioita, jotka vaikuttavat työntekijän työsuhteen-, sosiaalisiin- tai muihin sellaisiin ehtoihin, joiden katsotaan heikentävän tai parantavan työntekijän asemaa, noudatetaan siltä osin vanhojen sopimusten määräyksiä, kunnes yhteisesti on sovittu uuden työehtosopimuksen kehittämistyön niiltä osin päättyneen.

Tämän sopimuksen ja sen liitteiden lisäksi Raskone Oy:ssä sovelletaan Paltan ns. EPA-sektorin yleissopimusta irtisanomisosopimusta siltä osin, kun tässä työehtosopimuksessa ei ole toisin sovittu siihen saakka kunnes osapuolet yhteisesti sopivat toisin.

SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

57 § Sopimuksen voimassaolo

Uusi sopimuskausi päättyy 28.2.2022. Sopimus jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sopimusta irtisanota kirjallisesti viimeistään kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä. Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat aiemman työehtosopimuksen määräykset voimassa niin kauan, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

LIITE 1: RASKONE OY:N SEKÄ JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY:N VÄLINEN PÖYTÄKIRJA

JOUSTOPANKKI

1. Joustopankin tavoitteena on mm. ohjata työssäoloaika ensisijaisesti korjaamon kuorituksen mukaisesti ja parantaa asiakaspalvelua, sekä huomioida työntekijän yksilölliset tarpeet.
2. Sopimus on Raskone Oy:n ja JHL:n välinen. Sopimus on voimassa toistaiseksi kuuden (6) kuukauden irtisanomisajalla.
3. Siirrettäessä tehtyä joustotyötä joustopankkiin, tehdyt tunnit korotetaan 50%.
4. Joustotyön tekeminen on vapaaehtoista ja samoin joustovapaan pitäminen. Työntekijän tulee ilmoittaa esimiehelle vähintään kahta viikkoa ennen suunnittelemansa joustovapaan pitämisaikajankohdan. Joustovapaata voidaan pitää kerralla maksimissaan 3 työpäivää, ellei paikallisesti toisin sovita.
5. Joustotyön tekeminen pitää sopia työntekijän ja esimiehen kanssa tapauskohtaisesti.
6. Joustotyösaldo voi olla enintään +150 tuntia ja vähintään -30 tuntia. Joustopankin saldot on tasattava tilikauden loppuun mennessä kunkin henkilön osalta nollassi, jollei paikallisesti toisin sovita ja se on korjaamon toiminnan kannalta välttämätöntä.
7. Joustopankin toteutumista seurataan kuukausittain sopimusosapuolten välillä.

Helsingissä 13.2.2020

RASKONE OY

Jan Popov
toimitusjohtaja

Tapani Riihijärvi
kehitysjohtaja

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

Jussi Päiviö
sopimustoimitsija

Marko Heljander
pääluottamusmies

LIITE 2: SOPIMUSMÄÄRÄYKSET MUUTTOKUSTANNUSTEN KORVAAMISESTA

Soveltamisala

1 §

Nämä sopimusmääräykset koskevat kotimaassa tapahtuneista muutoista suoritettavaa korvausta.

Muuttokustannukset korvataan työntekijälle, joka yrityksen tai sen osan siirtämisen taikka uudelleen järjestelyn johdosta joutuu muuttamaan toiselle paikkakunnalle.

Yleistä

2 §

Muuttokustannuksina korvataan:

- 1) työntekijän ja hänen perheenjäsentensä matkustamiskustannukset muuttomatkalta matkakustannusten korvaamisesta tehdyn sopimuksen mukaisesti,
- 2) tavanomaisen koti-irtaimiston kuljetuksesta aiheutuneet välttämättömät, kohtuulliset ja kuljetukseen välittömästi liittyvät kustannukset,
- 3) muuttoraha korvauksena muista tarpeellisista muutosta aiheutuneista kustannuksista,
- 4) työntekijälle voidaan suorittaa myös muuta tarpeellista muuttoon liittyvää korvausta työnantajan harkinnan mukaan.

Muuttoraha

3 §

Muuttoraha suoritetaan korvauksena muutosta aiheutuneista tarpeellisista kustannuksista.

Muuttorahan suuruus määräytyy muuttavien henkilöiden lukumäärän mukaan seuraavasti:

Muuttavien henkilöiden lukumäärän ollessa yksi suoritetaan muuttorahaa 1513,69 euroa, sen ollessa kaksi 1850,07 euroa ja sen ollessa kolme tai enemmän 2186,44 euroa.

Jos siirto kohdistuu kumpaankin aviopuolisoon samanaikaisesti, suoritetaan muuttoraha vain toiselle. Jos siirtymisajankohtien välinen aika kuitenkin on vähintään kuusi kuukautta, suoritetaan lisäksi toiselle aviopuolisolle 50 % muuttorahasta.

Erityissäännöksiä

4 §

Jos työnantaja järjestää maksuttoman henkilöiden tai muuttotavaran kuljetuksen, on sitä käytettävä, mikäli se muuttotapaan, matkan pituuteen tai muuttoon käytettävään aikaan nähden täyttää yleiset kohtuulliset vaatimukset.

5 §

Lasku näissä sopimusmääräyksissä tarkoitetusta korvauksesta on, jollei pätevää estettä ole, annettava työnantajalle viimeistään kahden kuukauden kuluttua muutosta tai matkan suorittamisesta.

Laskuun on liitettävä kuitit ja muu luotettava selvitys aiheutuneista kustannuksista.

LIITE 3: Palkkiolaskennassa käytettyyn palkkion lasketaan seuraavat leimauslajit:

Laji	Nimi	Palkkioläsnaolo
A	päivän aloitus	
T	työleimaus	L
O	odotusaika	L
L	päivän lopetus	
V	jousto +	L
YLV	jousto –	
OO	muu jousto +	L
YL	ylityöt	L
HT	hälytystyöt	
YVS	toimihenkilösijaisen ylityöt	
KT	kiinteistötyöt	L
KK	korjaamon koneet	L
TK	huoltoautot ja työkoneet	L
VAS	mekaanikon toimihenkilötyö	
K	koulutus	
Y	yhteistoiminta	
LM	luottamusmies	L
1	vuosiloma	
TP	muu palkallinen poissaolo h/pv	
PO	palkaton vapaa h	
PV	palkaton vapaa pv	
E	terveystarkastus	
S	sairasloma	
SS	sairasloma palkaton	
TT	tapaturma	

Palkkioiden laskennassa käytettävään palkkioon oikeuttavaan myyntiin huomioidaan kaikki muu myynti paitsi:

- Hälytystyönä (HT) leimattu työ
- Laskulajilla 9 laskutettu työ (sisäiset työt)

LIITE 4: RASKONE OY:N SEKÄ JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY:N VÄLINEN PÖYTÄKIRJA

Aika: 13.2.2020
Paikka: Raskoneen pääkonttori
Läsnä: Jan Popov, toimitusjohtaja, Raskone Oy
Tapani Riihijärvi, kehitysjohtaja, Raskone Oy
Jussi Päiviö, sopimustoimitsija, JHL ry
Marko Heljander, pääluottamusmies, Raskone Oy

Ulkotyölisää maksetaan työskenneltäessä ulkona tai ulkotyöolosuhteissa (mm. lämmittämättömissä tiloissa työskentely) 1.11. - 30 .4. väliseltä ajalta.

- ei koske ajoneuvojen hakua halliin
- jarrusovitus kylmässä hallissa tai ulkona on ulkotyötä
- työskentely lämpimissä lossien ja lauttojen ruumassa ei ole ulkotyötä
- jos lähdetään huoltoautolla työkohteeseen, ulkotyö alkaa siitä, kun työskentely alkaa ulkona, ei koske siirtymistä huoltoautolla työkohteeseen

Helsingissä.13.2.2020

RASKONE OY

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

palta

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Eteläranta 10 6. krs
PL 62, 00131 Helsinki
Vaihde 020 595 5000
www.palta.fi



Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Sörnäisten rantatie 23
PL 101, 00531 HELSINKI
Puhelin: 010 77031
www.jhl.fi