

Sisällys

	Sivu
I YLEISET MÄÄRÄYKSET.....	8
1 § Työehtosopimuksen soveltamisala.....	8
2 § Työsuhteen alkaminen	8
3 § Yleiset velvollisuudet	8
4 § Lomauttaminen ja työsuhteen päättyminen	9
II TYÖAIKA	9
5 § Työaikamääräykset.....	9
1. Soveltamisala	9
2. Säännöllinen työaika	10
3. Säännöllisen työajan järjestely	10
4. Arkipyhien ja eräiden muiden päivien vaikutus työaikaan.....	10
5. Työajaksi luettava aika.....	11
6. Työvuorojärjestelyt	13
7. Työvuoron pituus	15
8. Päivittäinen lepoaika	16
9. Vuorokausilepo	17
10. Viikkolepo.....	17
11. Toinen viikoittainen vapaapäivä.....	17
12. Yli- ja lisätyö.....	18
13. Ylityökorvaus.....	18
14. Ylityökorvaukset muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvan uudenvuodenpäivän, vapunpäivän tai itsenäisyyspäivän sisältävässä työjaksossa.....	18
15. Lisätyökorvaus arkipyhän sisältävässä työjaksossa.....	18
16. Ylityökorvaus ja lisätyökorvaus keskeytyneessä työjaksossa.....	19
17. Iltatyölisä	19
18. Yötyölisä	20
19. Lauantaityökorvaus	20
20. Sunnuntaityökorvaus	20
21. Aattopäivänlisä.....	20
22. Poikkeamakorvaus/vapaa-ajan poikkeamakorvaus	21
23. Korvausten ja lisien perusteena olevan yksinkertaisen tuntipalkan laskeminen	21
24. Työajan tasoittaminen täysiksi tunneiksi	22
25. Säännöllisen työajan ylittäminen	22
26. Asuntovarallaolo (voimassa 17.10.2010 saakka)	22
Asuntovarallaolo (voimassa 18.10.2010 alkaen)	23

27. Häätätyö.....	23
28. Yötyö	24
29. Luettelon pitäminen.....	24
YHDENMIEHENAJOON LIITTYVÄT ERITYISET TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET	
.....	24
Ratapihatyöskentely	24
Linjaliikenne	24
Ajoaika.....	24
Ajoajan pituus	25
Elpymisaika	25
Lepoaika	26
Muut järjestelyt.....	26
Sekavuorot	26
Sm-liikenne.....	27
Ajoaika.....	27
Ajoajan pituus	27
Elpymisaika	27
Muuta.....	27
III PALKAT	28
6 § Palkkausperusteet	28
7 § Palkankorotukset	29
8 § Palkanmaksu.....	29
IV ERINÄISET KORVAUKSET	30
9 § Matka- ja muuttokustannusten korvaaminen.....	30
10 § Muut korvaukset	30
11 § Perhevapaat	31
V VUOSILOMA	34
12 § Vuosiloma ja lomarahaa	34
1. Soveltamisala	34
2. Peruskäsitteet	34
3. Vuosiloman pituus	34
4. Vuosiloman määräytyminen.....	35
5. Työssäolopäivien veroiset päivät.....	35
6. Vuosilomaan oikeuttava palvelusaika.....	36
7. Vuosiloman antaminen ja jakaminen.....	37
8. Vuosiloman ajankohdan vahvistaminen	37
9. Vuosiloman siirtäminen.....	38
10. Vuosiloman säästäminen	38
11. Talvilomanpidennys	39
12. Työntekijän vuosilomapalkka ja vuosilomalisä	39

13. Lomaraha ja sen määräytyminen	40
14. Vuosilomakorvaus työsuhteen jatkuessa.....	42
15. Vuosilomakorvaus tai vuosiloma työsuhteen päättyessä.....	43
16. Vuosilomakorvauksen määräytyminen.....	43
17. Vuosilomaoikeuden siirtämistä koskevat määräykset.....	44
VI TERVEYDEN- JA SAIRAANHOITO	44
13 § Terveyden- ja sairaanhoito sekä sairausajan palkka	44
13 a § Terveyden- ja sairaanhoito sekä sairausajan palkka.....	47
VII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET	48
14 § Työntutkimukset.....	48
15 § Ammatti- tai muu koulutus	48
VIII YHTEISTOIMINTA- JA LUOTTAMUSMIESJÄRJESTELMÄ SEKÄ TYÖSUOJELU.....	48
16 § Yhteistoiminta	48
17 § Luottamusmiehet	49
18 § Asiamiehet.....	53
19 § Työsuojaus ja -turvallisuus sekä työ- ja suojavaatetus	53
IX TYÖRAUHA JA SEN TURVAAMINEN	54
20 § Erimielisyyksien ratkaiseminen	54
21 § Työnseisauksen estäminen.....	54
X SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA JA IRTISANOMINEN.....	55
22 § Voimassaolo ja irtisanominen	55
LIIKENNE- JA ERITYISALOJEN TYÖNANTAJAT RY:N SEKÄ VETURIMIESTEN LIITTO RY:N VÄLISEN VETURIMIESTEHTÄVIÄ RAUTATIELIIKENTEESSÄ KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	56
1 § Neuvottelutuloksen toteaminen.....	56
2 § Yleiskorotus	56
3 § Taulukkopalkat	56
4 § Tekstimuutokset	56
5 § Matkakustannusten korvaukset	56
6 § Muut sopimusehdot	57
7 § Työryhmät	57
8 § Työrauhauseke.....	58
9 § Voimassaolo	58
VETURIMIESTEN PALKKATAULUKKO	59
VETURIMIESTEN LISÄPALKKIOT	60
PALKKAUSMUISTUTUKSET	61

LISÄPALKKIOT	61
Päivystysrahat.....	61
Veturiraha.....	62
Sm-lähiliikennelisä	63
Erityistehtävälisä	63
Veturimiesten esimiespalkkio.....	64
Heittolisä	64
Kaluston tarkastuspalkkio.....	64
Autolla-ajokorvaus	64
Korvaus aiheuttomasta työstä pidättämisestä aiheutuneesta ansionmenetyksestä	65
Allejäätitapauksen työvuorokorvaus	65
Työhönsidonnaisuuslisä.....	65
SOPIMUS YHTEISTOIMINNASTA VR-YHTYMÄSSÄ	66
1 § Sopimuksen soveltamisala ja sisältö	66
2 §	66
3 § Yhteistoiminnan tarkoitus ja tavoitteet.....	66
4 § Yhteistoiminnan edistäminen.....	67
5 § Yhteistoiminnan osapuolet ja yhteistoimintaelimet.....	67
6 § Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat.....	68
7 § Yhteistoimintamenettely	69
8 §	69
9 §	69
10 § Neuvotteluelvoitteen täytyminen	69
11 § Neuvottelutuloksen kirjaaminen	70
12 § Ulkopuolisen työvoiman käyttö	70
13 § Työryhmien asettaminen.....	71
14 § Työyksikkökokoukset.....	71
15 § Tiedottaminen yhteistoimintamenettelyssä	71
16 § Sisäinen tiedotustoiminta	72
17 §	72
18 § Henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta.....	72
19 § Yhteistoimintaa koskeva koulutus.....	72
20 § Yhteistoiminta rationalisointi- ja kehittämistyössä.....	73
21 §	73
22 §	73
23 §	73
24 §	74
25 §	74
26 § Vapautus työstä	74
27 § Erimielisyyksien ratkaiseminen	74
28 § Työrauhavelvoite	74

29 § Sopimuksen voimassaolo	75
IRTISANOMISSUOJAA JA LOMAUTUSTA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	76
I YLEISET MÄÄRÄYKSET	76
1 § Yleinen soveltamisala	76
2 § Irtisanomisen perusteet	77
3 § Irtisanomisajat	78
4 § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen	80
5 § Irtisanomisesta ilmoittaminen	80
6 § Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen.....	80
II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ	81
7 § Soveltamisala.....	81
8 § Irtisanomisen toimittaminen	81
9 § Työntekijän kuuleminen	81
10 § Tuomioistuinkäsittely	81
11 § Välimiesmenettely	81
12 § Korvaus työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta	81
13 § Korvauksen määrä	82
III LOMAUTUS	82
14 § Lomauttaminen.....	82
15 § Ennakkoselvitys.....	83
16 § Lomautusilmoitus	83
IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	87
17 § Työvoiman vähentämisyjärjestys	87
18 § Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle.....	87
19 § Takaisinottaminen	87
20 § Seuraamusjärjestelmä	88
21 § Voimaantulomääräys	88
TYÖNTEKIJÄIN RYHMÄHENKIVAKUUTUS	89
MATKAKUSTANNUSTEN KORVAAMINEN VUONNA 2008	90
1 § Soveltamisala.....	90
2 § Yleistä	90
3 § Matkan käsite	90
4 § Matkavuorokausi sekä matkan alkaminen ja päättyminen.....	90
5 § Matkan tekotapa	91
6 § Korvaus oman kulkuneuvon käyttämisestä	91
7 § Muut matkustamiskustannusten korvaukset	92
8 § Päivärahan edellytyksenä olevan matkan pituus.....	92

9 § Osapäivärahan ja kokopäivärahan tuntirajat.....	93
10 § Päivärahojen suuruus	93
11 § Päiväraha ulkomaanmatkoilla	93
12 § Maksuttomien aterioiden vaikutus päivärahoihin	94
13 § Ateriakorvaus	94
14 § Majoittumis- ja hotellikorvaus	95
15 § Majoittumis- ja hotellikorvausten enimmäismäärät.....	95
16 § Yömatkaraha	95
17 § Oppikurssilaisille suoritettavat korvaukset.....	96
18 § Matka-ajan palkka	97
19 § Ulkomaanmatkojen erilliskorvaukset.....	97
20 § Ennakko.....	98
21 § Matkalasku ja tositteet	98
22 § Korvausten toissijaisuus.....	98
23 § Matkaraha.....	98
24 § Paikallinen sopiminen matkakustannusten korvauksista	99
MUUTTOKUSTANNUSTEN KORVAAMISTA KOSKEVAT	
SOPIMUSMÄÄRÄYKSET	100
1 § Soveltamisala.....	100
2 § Yleistä	100
3 § Muuttoraha	100
4 § Erityissäännöksiä.....	101
5 §	101
6 §	101
SOPIMUS VR:N TYÖSUOJELUORGANISAATIOSTA JA SEN TEHTÄVISTÄ	
.....	102
1 § Sopimuksen soveltamisala ja sisältö	102
2 § VR:n työturvallisuuden periaatteet.....	102
3 § Eri osapuolten roolit ja vastuut	103
4 § Sopijaosapuolten velvollisuudet.....	104
5 § Työturvallisuustoiminnan suunnittelu.....	106
6 § Yhteistoimintaelimet ja niiden tehtävät.....	108
7 § Toiminta yhteisillä työpaikoilla	114
8 § Sopimuksen voimaantulo.....	115
Liite 1 YLEISOHJEET ANSIONMENETYKSEN KORVAUKSEN	
LASKENNASTA.....	116
OHJEET TERVEYDENHUOLTOKULUJEN KORVAAMISESTA	118
TERVEYDEN- JA SAIRAANHOITO SEKÄ SAIRAUSAJAN PALKKA	
(1.2.1998 TAI SEN JÄLKEEN TULLEET TYÖNTEKIJÄT)	123
Yleisiä säännöksiä.....	123

Palkkaus sairausloman ajalta	123
Erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa	125
Erinäiset säännökset	126
LIIKENNE- JA ERITYISALOJEN TYÖNANTAJAT RY:N JA VETURIMIESTEN LIITTO RY:N VÄLINEN YLEISSOPIMUS.....	127
SOPIMUS SUOJAVAAATETUKSESTA.....	142
PÖYTÄKIRJA NEUVOTTELUISTA, JOTKA KOSKIVAT TYÖEHTOSOPIMUKSEEN KUULUVIEN MÄÄRÄYSTEN KOKOAMISTA JA AJANMUKAISTAMISTA YHDEKSI KOKONAISUUDEKSI (MUUTETTU 10.2.2004).....	144

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Työehtosopimuksen soveltamisala

1. Tätä sopimusta sovelletaan kaikkiin veturimiestehtäviin rautatieliikenteessä.
2. Palkkoja ja työehtoja koskevat erityismääräykset ovat sopimuksen lisälehdissä.

2 § Työsuhteen alkaminen

1. Työntekijän työhön ottaminen on yksikön päällikön tai hänen määräämänsä henkilön asiana. Työhön ottamisesta on välittömästi ilmoitettava ao. luottamusmiehelle, jolla on oikeus saada jäljennös kirjallisesta työsopimuksesta.
2. Työntekijän kanssa on aina tehtävä kirjallinen työsopimus. Työsopimuksessa on ilmoitettava työntekijän tehtävät, työpaikka, työpaikkakunta, työn aloittamisaika, työntekijälle maksettava palkka ja sovellettava työehtosopimus. Työsopimuksessa on myös ilmoitettava, onko työsopimus tarkoitettu olemaan voimassa määräajan tai muutoin katsottava määräaikaiseksi taikka onko työsopimus toistaiseksi voimassa oleva.

Työsopimus, jossa on sovittu enintään neljän kuukauden pituisesta koeajasta, voidaan koeaikana purkaa molemmin puolin ilman irtisanomisaikaa työsopimuslain 1 luvun 4 §:n mukaisesti.

3. Työhön ottamisessa ja työsuhteen päättämisessä noudatetaan puolueettomuutta ja tasapuolisuutta.
4. Työntekijän työsuhteen katsotaan alkavan sinä päivänä, jolloin työnantaja työntekijän työhön ottaessaan sopii työn alkavan ja työntekijä sopimuksen mukaisesti ryhtyy työhön.
5. Työntekijälle annettavaan perehdyttämiskoulutukseen sisällytetään myös luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun antama opastus yhteistoimintajärjestelmistä.

3 § Yleiset velvollisuudet

1. Työpaikalla on ehdottomasti kielletty alkoholin tai muun huumausaineen vaikutuksen alaisena oleminen.
2. Työstä poisjäämisestä on työnjohdon kanssa etukäteen sovittava. Jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään viikon eikä sinä aikana ole ilmoittanut pätevää estettä, työnantajalla on oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena.

Ennen työ sopimuksen purkautumista työnantajan on kuultava asiasta asianomaista luottamusmiestä.

Jos työntekijä voi kuitenkin näyttää toteen, että hänellä ei ole voittamattomien esteiden vuoksi ollut mahdollisuutta esittää edellä mainitussa määräajassa pätevää selvitystä poisjäämisensä syystä, mutta hän esittää tämän selvityksen heti esteen päätyttyä, ei työsuhdetta tällöin katkaista.

3. Päihdehaittojen vähentämisen ja hoitoon ohjaamisen osalta on voimassa erilliset ohjeet. (Y TUY2/140/03, 6.2.2003)

4 § Lomauttaminen ja työsuhteen päättyminen

1. Lomauttamisen sekä toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen irtisanomisen osalta noudatetaan irtisanomissuojaa ja lomautuksen perusteita koskevia erillisiä määräyksiä. (Lisälehdet 2 ja 3)
2. Työntekijän siirtyessä vapaaehtoisesti konsernin toisen yhtiön palvelukseen noudatetaan irtisanomisaikaa vain milloin työnantajan edustaja sitä perustellusta syystä vaatii.
3. Irtisanomisaikaa noudattamatta voidaan työsuhde purkaa työ sopimuslain 8 luvussa mainituista syistä.
4. Sairausloma oikeuden väärinkäyttöön ja sairauteen liittyvän työsuhteen päättämistä koskevat erimielisyydet ratkaistaan tämän työehtosopimuksen erimielisyyksien ratkaisumenettelyä noudattaen. Tarvittaessa ottaa asian käsittelyyn osaa asiantuntijalääkäri.
5. Työnantajan toimesta tapahtuvan irtisanomisen tai työsuhteen purkamisen suorittaa todistettavasti 2 §:n 1 kohdassa mainittu henkilö. Työntekijälle on samalla ilmoitettava syy työsuhteen päättymiseen. Irtisanominen tai purkaminen on toimitettava kirjallisesti.
6. Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen. (Lisälehti 3)

II TYÖAIKA

5 § Työaikamääräykset

1. Soveltamisala

Veturimiestehtävissä rautatieliikenteessä noudatetaan työntekijöiden lepoajoista, korvauksista ja lisistä sekä muista järjestelyistä, mitä tässä sopimuksessa on sovittu.

Tämän lisäksi noudatetaan työaikalain säännöksiä soveltuvin osin niissä työaikaan liittyvissä kysymyksissä, joista tässä sopimuksessa ei ole erikseen sovittu.

Liukuvasta työajasta on voimassa erilliset yrityskohtaiset ohjeet.

I TYÖAIKA

2. Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika on 114 tuntia 45 minuuttia kolmen viikon työjaksossa.

Työjaksolla tarkoitetaan maanantaina kello 00.00 ja kolmantena seuraavana sunnuntaina kello 24.00 päättyvää ajanjaksoa.

3. Säännöllisen työajan järjestely

Mikäli työajan järjestely ei ole hankaluuksitta tai ilman merkittäviä kustannuksia toteutettavissa 2 kohdan 1 momentissa tarkoitetulla tavalla, voidaan säännöllinen työaika järjestää tasoitettavaksi korkeampien tuntimäärien ja pitempien ajanjaksojen eli tasoituskausien puitteissa.

Säännöllinen työaika voidaan järjestää siten, että se kahdessa kolmen viikon työjaksossa on 229 tuntia 30 minuuttia työntekijän kanssa niin erikseen sovittaessa.

4. Arkipyhien ja eräiden muiden päivien vaikutus työaikaan

Seuraavat arkipyhät eivät lyhennä asianomaisen työjakson työaika: helatorstai, juhannuspäivä ja pyhäinpäivä sekä lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuvat uudenvuodenpäivä, loppiainen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, joulupäivä ja tapaninpäivä.

Pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä ja juhannusaatto sekä muuksi päiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuodenpäivä, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä, tapaninpäivä ja loppiainen lyhentävät kukin kyseisen työjakson työaika 8 tunnilla 2 ja 3 kohdan mukaisista tuntimääristä.

Työaika edellisessä momentissa tarkoitetuissa työjaksoissa on pyrittävä lyhentämään edellä mainitulla tavalla.

Mikäli työaika ei ole voitu lyhentää, maksetaan kyseisillä työjaksoilla lisä- ja ylityökorvausta siten kuin 12 - 16 kohdissa on sovittu.

Helatorstain sisältävän työjakson työaika pyritään lyhentämään keskeytyspäivää vastaavalla tuntimäärällä.

Työaikajärjestelyt toteutetaan siten, että pääsiäislauantai, toisen pääsiäispäivän jälkeinen lauantai, juhannus- ja jouluaatto sekä lauantai sillä viikolla, jolla uudenvuodenpäivä, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, joulupäivä tai tapanpäivä sattuu muuksi päiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi järjestetään vapaapäiväksi, milloin se tehtävien luonne huomioon ottaen on mahdollista. Jollei edellä tarkoitettuja päiviä ole tehtävien luonteen vuoksi mahdollista antaa vapaapäivinä, työaika kyseisillä työjaksoilla pyritään lyhentämään antamalla vapaapäivä jonakin muuna päivänä saman työjakson kuluessa. Edellä mainitut vapaapäivät ja niihin liittyvät työvuorjärjestelyt on suunniteltava ja ilmoitettava ennakkoon riittävän hyvissä ajoin ja ennakkoilmoitus annettava vähintään seitsemän vuorokautta ennen muutosta. Edellä mainittu ennakkoilmoitus annetaan myös luottamusmiehelle.

5. Työajaksi luettava aika

Työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Myös kulkemiseen tai kuljetukseen työnantajan määräämästä pysyväisluonteisesta lähtöpaikasta varsinaiseen työn suorituspaikkaan ja sieltä lähtöpaikkaan palaamiseen kulunut aika luetaan työajaksi.

Päivittäisiä lepoaikoja ei lueta työajaksi, jos työntekijä saa niiden aikana esteettömästi poistua työpaikalta.

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

Edellä tämän kohdan 1 momentissa tarkoitettun ajan lisäksi työajaksi laskeaan:

1. aika, joka kuluu työnantajan toimesta pidettävään kuulemiseen, myös silloin, kun se tapahtuu työntekijän vapaa-aikana,
2. aika, joka kuluu työnantajan tai virallisen syyttäjän puolesta kutsutuna todistajana tuomioistuimessa kuulemiseen, mikäli työntekijä tällöin olisi ollut työvuorossa.

Milloin kyseessä on liikenteenhoidotehtävistä johtuva rikosjuttu tai työnantajaan kohdistunut rikosjuttu ja henkilö on syyttäjän toimesta haastettu joko todistajaksi tai paikalletulovelvoittein asianomistajaksi jutun selvittämiseksi, katsotaan työajaksi se aika, joka käytetään oikeudessa todistajana tai asianomistajana esiintymiseen. Näihin liittyvistä matkoista saadaan merkitä matka-ajan hyvitystä enintään 5 h 28 min matkavuorokautta kohti. Tätä säännöstä sovelletaan samoin edellytyksin oikeudenkäyntiä edeltävässä esitutkinnassa poliisiviranomaisen suorittaman poliisikuulustelun osalta (ei puhelin-

kuulustelu). Mikäli oikeudenkäynti tai esitutkinnassa poliisiviranomaisen suorittama poliisikuulustelu osuu ko. henkilön vapaapäiväksi, hoidetaan järjestely merkitsemällä käytetty aika hänelle työajaksi. Paikalltulovelvollisuus määräytyy ja ilmenee henkilölle toimitettavasta haasteesta.

3. aika, joka kuuluu työnantajan toimesta järjestettäviin terveydenhoidollisiin tutkimuksiin ja tarkastuksiin osallistumiseen (Rautateiden liikenneturvallisuustehtävissä toimivien terveydentilavaatimukset ja niiden soveltamisohje TEV sekä TEVs), myös silloin, kun tutkimukset ja tarkastukset tapahtuvat työntekijän vapaa-aikana. Toiselle paikkakunnalle tehdyistä matkoista saadaan merkitä matka-ajan hyvitystä enintään 5 h 28 min matkavuorokautta kohti.

Edellä tämän kohdan 3 momentin 1-3 kohdissa tarkoitettujen tapausten lisäksi työntekijälle on järjestettävä vapautus työstä seuraavissa tapauksissa:

- a) asevelvollisuuskutsuntaan osallistumista varten
- b) lääkärissäkäyntiä varten
- c) työnantajan toimesta järjestettyjen oppikurssien pääsykokeiden ajaksi, niihin osallistumista varten
- d) todistajana poliisikuulustelussa tai tuomioistuimessa kuulemista varten asiassa, jossa valtio on asianosainen
- e) asianomistajana poliisikuulustelussa tai tuomioistuimessa kuulemista varten asiassa, jossa työntekijä on työtehtäviä hoitaessaan joutunut asianomistajan asemaan
- f) vastaajana taikka muuna kuin edellä tässä §:ssä tarkoitettuna todistajana tai asianomistajana poliisikuulustelussa tai tuomioistuimessa kuulemista varten.

Muussa kuin f kohdassa tarkoitettu vapaa-aika saadaan teettää takaisin vain painavasta syystä tai työntekijän suostumuksella.

Jos työntekijä on paikallisten olosuhteiden vuoksi määrätty tarkistamaan vapaa-aikanaan työmääräyksiä, jokaisesta suoritetusta tarkistuksesta laskeetaan työajaksi 20 minuuttia.

Työ- ja komennusmatkaan, johon ei sisälly työtehtäviä, kuten vartiointia tai laitteiden tarkkailua, käytettyä aikaa ei ole luettava työajaksi. Kuitenkin annetaan tällaisista matkoista matka-ajan hyvitystä enintään 5 h 28 min matkavuorokautta kohti. Näin merkitystä ajasta ei makseta iltatyölisää, lauantaityökorvausta, aattopäivänlisää tai sunnuntaityökorvausta eikä siitä anneta yötyön aikahyvitystä. Edellä olevat määräykset eivät koske "pakettina" kul-

jettua matkaa, joka kokonaisuudessaan on työaikaa. Tämän kohdan määräyksiä sovelletaan myös ns. komennusmatkan keskeytymiseen (esim. kotona käynnit). Sovelletaan myös ulkomaanmatkoihin, mikäli on kysymyksessä siihen välittömästi liittyvä kotimaan liityntäliikenne.

Niissä työjaksoissa, joiden säännöllinen työaika on 106 h 45 min, käytetään matkavuorokauden enimmäisaikana (5 h 28 min sijasta) 5 h 05 min.

Työ- ja komennusmatkasta annettavan matka-ajan hyvitys otetaan huomioon ylityökorvauksia laskettaessa, mutta sitä ei lasketa jaksoittaisen eikä vuotuisen ylityön enimmäismäärään.

"Pakettina" kuljetulla matkalla tarkoitetaan määrättyä juna- tai veturipalvelua varten työhön osallistumatta, tehtyä meno- tai paluumatkaa kulkuneuvosta riippumatta. "Pakettina" ei voida kulkea matkaa komennukselle johonkin paikkaan hoitamaan siellä työtehtäviä.

Matkustussäännön tarkoittama päivärahaan oikeuttava aika ja matka-ajan hyvittämisiksi merkittävä aika ovat eri käsitteitä.

Kunnallisiin luottamustehtäviin osallistumiseen on työntekijälle mahdollisuuksien mukaan annettava tilaisuus.

6. Työvuorojärjestelyt

Yksittäisen työntekijän työvuoroluettelosta ilmenevät työn alkaminen ja päättymisen sekä lepoajat. Työvuoroluettelot perustuvat työpaikalla käytössä olevaan työvuorojärjestelmään.

Jos työvuorojärjestelyjen takia tai epätarkoituksenmukaisten työvuorojen välttämiseksi on tarpeellista, voidaan työvuorojärjestelmä laatia siten, että työaika joissakin yksittäisissä työvuorojärjestelmän kohdissa on enintään 118 tuntia työjaksossa.

Työntekijöille, esim. heittomiehille, joita varten ei ole mahdollista tehdä työvuoroluetteloa, on työvuoroista, niihin luettuna varallaolot, ilmoitettava viimeistään työvuoroa edeltävänä päivänä klo 19.00 mennessä, ellei paikallisesti ole muuta sovittu. Vapaapäivistä tulee laatia ennakkosuunnitelma työjaksoa varten, jota on pidettävä samassa arvossa kuin työvuoroluetteloa. Työntekijälle kuuluva viikkolepo on annettava mahdollisimman säännöllisesti.

Heittomieheksi katsotaan henkilö, jolle ei ole laadittu työvuoroluetteloa vähintään kolmen viikon pituiseksi ajanjaksoksi.

Työntekijöiden luottamusmiehelle on ennen työvuorojärjestelmän muutoksen suunniteltua voimaantuloa varattava tilaisuus tutustua ehdotukseen enintään 10 päivän aikana ja antaa siitä lausuntonsa välittömästi.

Työvuoroluettelot on saatettava työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen niissä tarkoitettun ajanjakson alkamista. Tämän ilmoitusajan jälkeen työvuoroluetteloa saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

Työvuoroluetteloa laadittaessa on työvuorot järjestettävä niin, ettei vuorojen vaihtuessa työn jatkuvuus kärsi ja ottaen huomioon määräykset lepoaikojen järjestämisestä jaettava niin tasan kuin mahdollista työjakson kaikille työpäiville. Kahden viikkolevon välisen työajan ei tulisi ylittää 45 todellista työtuntia eikä 5 vuorokautta.

Työvuoroa ei saa tarpeettomasti jakaa. Milloin työvuoron jakamista ei voida välttää, on sen jakaminen sallittua enintään kahteen osaan, joista kumpikaan ei saa olla alle kahden tunnin mittainen. Poikkeustapaukset esim. jakaminen kolmeen osaan on sovittava paikallisesti.

Alle kahden tunnin pituisen lepoajan sijoittamista työvuoroluetteloon on välttävä lukuun ottamatta mitä päivittäisestä lepoajasta on sovittu. Vapaaajat on pyrittävä järjestämään mahdollisuuksien mukaan niin pitkiksi, että työvuorossa olevalla on mahdollisuus käyttää vapaa-aikaansa hyväkseen siinäkin tapauksessa, että hänen asuntonsa ei sijaitse aivan työpaikan välittömässä läheisyydessä.

Yövuoroa (vähintään kolmen tunnin pituinen työaika klo 22.00 - 06.00) ei saa jakaa useampaan osaan ilman lepohuoneen käyttömahdollisuutta, ellei luottamusmiehelle ja asianomaiselle työntekijälle erikseen ilmoitetusta erittäin pakottavasta syystä ole välttämätöntä. Yövuorojärjestelyt on hoidettava siten, että samalla henkilöllä ei teetetä 2 yövuoroa enempää peräkkäin eikä 42 yötyötuntia (ilman yötyön aikahyvitystä) enempää työjaksossa. Yötyötunneiksi katsotaan klo 22.00 - 06.00 välinen aika sekä yötyön veroisina pidettävät jatkotunnit (kohta 18). Poikkeustapauksista on etukäteen sovittava työntekijän tai hänen luottamusmiehen kanssa. Yötyön tulee myös jakautua tasaisesti koko työjaksolle.

Työvuoroluetteloa voidaan sen käyttöönoton jälkeen tilapäisesti muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä. Sairauden, vuosiloman tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi suhteellisten työtuntinormien mukaan vajaaksi jääneet työtunnit saadaan teettää takaisin vain silloin, kun siihen on työnantajan kannalta perusteltua syytä. Vuosiloman osalta takaisin teettämisestä on ilmoitettava ennen vuosilomalle lähtöä.

Sairauden, vuosiloman tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi suhteellisten työtuntinormien mukaan ylittävät työtunnit saadaan tasata silloin, kun siihen on henkilöstötilanteen kannalta perusteltu syy. Vuosilomasta tai muusta

hyväksyttävästä syystä aiheutuva tilapäinen muutos on ilmoitettava vähintään yhtä viikkoa ennen sen toteuttamista.

Painavalla syyllä, joka oikeuttaa etukäteen laaditun työvuoroluettelon muuttamiseen, tarkoitetaan sellaisia yllättäviä, työvuoroluettelon laadinta-aikaan tuntemattomia seikkoja, joiden sattumassa turvataan työpaikan palvelu- ja tuotantotoiminnan jatkuminen.

Painava syy työvuoron muuttamiselle tai jopa koko työvuoron tai junan tilapäiselle peruuttamiselle voi syntyä juna- tai ratavauriosta, veturi- tai turvalaiteviasta, rata- tai turvalaitetöistä tai asiakkaasta johtuvasta ennakoimattomasta tai äkillisestä liikennetilanteesta tai kuljetusmäärien muutoksesta.

Jos työvuoroluetteloon otettu tai erikseen ilmoitettu työvuoro joudutaan painavasta syystä kokonaan peruuttamaan, alusta lyhentämään, siirtämään myöhemmäksi tai jatkamaan, on siitä ilmoitettava asianomaiselle viimeistään työvuoroa edeltävänä päivänä taikka poikkeustapauksessa ennen hänen lähtöään työvuorolle.

Jos edellä tarkoitettu ilmoitus annetaan työntekijälle hänen jo saavuttuaan työpaikalle, luetaan hänelle tästä aiheutuvasta turhasta työpaikalla käynnistä työajaksi kaksi tuntia.

7. Työvuoron pituus

Työntekijän työvuoro saa olla enintään 10 tuntia työskentelyn tapahtuessa sijoituspaikkakunnalla.

Työvuoron enimmäispituus matkatyössä on 12 tuntia.

Sellaisessa työvuorossa, joka on matkatyötä ja jossa vieraalla paikkakunnalla on lepoaika (lopetus- ja valmisteluaikojen välinen aika on yli 2 tuntia), voi työvuoron alkamisesta työvuoron päättymiseen laskettava aika lepoaikaan olla enintään 15 tuntia.

Kyseessä on kaksi erillistä työvuoroa, kun ensimmäisen työvuoron alkamisen ja toisen työvuoron päättymisen välinen aika on yli 15 tuntia, ei kuitenkaan enempää kuin 24 tuntia (ns. matkatyövuoro). Matkatyövuorossa työvuorot erottaa toisistaan työvuorojen välissä oleva lepoaika vieraalla paikkakunnalla.

Edellä sanotut tuntimäärät saadaan ylittää vain, kun siitä on työntekijöiden tai heidän luottamusmiehensä kanssa etukäteen sovittu.

Sellainen menettely ei ole hyväksyttävää, että työntekijä katsoessaan tässä määritellyn pisimmän työvuoron tulleen täyteen, voisi kieltäytyä suorittamasta tehtäviään silloin, kun työtä ennalta arvaamattomasta syystä, kuten

juna- tai ratavaurio, veturivika, asiakkaasta johtuva seikka tai muu ennakkoimaton tapahtuma, on jatkettava yli enimmäisajan.

Suunnitellun työvuoron laskennallinen vähimmäispituus yötyön aikahyvi-tyksineen on neljä tuntia. Sm-liikenteen osalta työvuoron tai matkatyövuoron vähimmäispituus yötyön aikahyvi-tyksineen on seitsemän tuntia. Tämä otetaan huomioon työvuorosuunnittelussa. Suunniteltaessa työvuoroja neljän ja seitsemän tunnin vähimmäispituudet eivät kuitenkaan koske työvuoron osia eikä ns. matkatyövuorossa olevia erillisiä työvuoroja.

Työvuoron neljän tunnin vähimmäispituutta ei sovelleta päivittäisissä operatiivisissa tilanteissa syntyneisiin työvuoroihin. Tällaisia voivat olla esim. koeajot, liikennehäiriöstä johtuvat tilanteet, turha työpaikalla käynti, erilaiset kokoukset yms.

Tässä määritellystä työvuoron vähimmäispituudesta voidaan työvuorosuunnittelussa poiketa, mikäli siitä on sovittu työvuorosuunnitteluun liittyvässä yhteistyössä tai kun työvuorojen muunlainen järjestely aiheuttaa kohtuuttomia vaikeuksia.

II LEPOAJAT

8. Päivittäinen lepoaika

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

Jaksotyössä voidaan ruokailu järjestää tapahtuvaksi työn lomassa.

Työntekijälle on annettava yhdenjaksoisen työajan ollessa yli 7 tuntia mahdollisuuksien mukaan vuoron keskivaiheilla vähintään puoli tuntia sekä matkavuoroissa kotipaikkakunnan ulkopuolella vähintään tunnin kestävä lepoaika tai tosiasiallinen tilaisuus aterioida työn lomassa. Yhdenjaksoisen työajan ollessa yli 12 tuntia, on työntekijälle annettava työn kulun kannalta sopivassa kohdassa vähintään sama lepoaika tai tilaisuus aterioida työn lomassa.

Työaikaan luetaan kotipaikkakunnalla enintään tunnin ja vieraalla paikkakunnalla enintään kaksi tuntia kestävä junien lopetus- ja valmistusaikojen välinen aika. Jos vieraalla paikkakunnalla ei ole lepohuonetta käytettävänä, luetaan työajaksi em. kahden tunnin lisäksi puolet kaksi tuntia ylittävästä ajasta, joka sattuu kello 21.00 - 06.00 välille.

9. Vuorokausilepo

Työntekijälle on annettava kotipaikkakunnalla suoritettuna tai siellä päättyneen työvuoron jälkeen vähintään 10 tunnin yhtämittäinen lepoaika, josta 9 tuntia on sijoitettava työvuoron alkamisesta laskettavan 24 tunnin sisälle.

Matkатыövuorossa vieraalla paikkakunnalla päättyneen työvuoron jälkeen tulee antaa vähintään 6 tunnin lepoaika.

Ellei kahden perättäisen yli 10 tuntia yhdenjaksoista työaikaa sisältävän työvuoron välinen vapautus työstä ole ollut kotipaikkakunnalla vähintään 10 tuntia, on työntekijälle annettava jälkimmäisen yli 10 tuntia yhdenjaksoista työaikaa sisältäneen työvuoron päätyttyä vähintään 24 tunnin täydellinen vapautus työstä.

Edellä tämän kohdan ensimmäisessä kappaleessa mainituista lepoajoista saadaan poiketa työvuorojärjestelmää ennakkoon laadittaessa vain luottamusmiehen suostumuksen perusteella. Ensimmäisessä ja toisessa kappaleessa mainituista lepoajoista saadaan poiketa myös silloin, kun työtä ennakolta arvaamattomasta syystä on jatkettava yli työvuoron suunnitellun päättymisajan tai kun muunlainen järjestely aiheuttaa kohtuuttomia vaikeuksia, kuitenkin siten, että edellä mainituista lepoajoista poikkeamiseen tarvitaan työntekijän suostumus, kun lyhennys on yli 2 tuntia kotipaikkakunnalla tai yli 1 tunti vieraalla paikkakunnalla.

10. Viikkolepo

Työntekijälle on viikkolepona annettava kalenteriviikoittain sunnuntain ajaksi tai, jollei se ole mahdollista, muuna viikon aikana vähintään 30 tuntia kestävä yhdenjaksoinen viikkolepo. Ellei viikkolepoon sisälly kokonaista kalenterivuorokautta, on sen vähimmäispituus 36 tuntia.

Ensimmäisen momentin määräyksistä voidaan poiketa työaikalain 32 §:ssä mainituin perustein.

Työntekijän suostumuksella voidaan jo määrätty viikkolepo siirtää tai vapaana oleva työntekijä kutsua työhön, jos viikkolepo voidaan järjestää muuna aikana samalla kalenteriviikolla.

11. Toinen viikoittainen vapaapäivä

Pääsääntönä pidetään sitä, että työntekijällä 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.

Jollei viikkolevon yhteyteen järjestettyyn yhdenjaksoiseen vapaa-aikaan sisälly kahta kokonaista kalenterivuorokautta, vapaa-ajan tulee olla vähintään 54 tuntia.

Työntekijän suostumuksella voidaan vapaa-aika siirtää ja vapaana oleva työntekijä kutsua työhön. Vastaava vapaa-aika on tällöin järjestettävä viimeistään saman työjakson aikana.

III KORVAUKSET JA LISÄT

12. Yli- ja lisätyö

Ylityötä on esimiehen määräyksestä säännöllisen jaksottaisen työajan lisäksi tehty työ.

Lisätyötä on esimiehen määräyksestä arkipyhäviikkojen 4 kohdan mukaisien työaikojen lisäksi tehty työ, siltä osin kuin se ei ole ylityötä.

Edellä tämän kohdan 1 momentissa sanotusta poiketen muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvan uudenvuodenpäivän, itsenäisyyspäivän tai vapunpäivän sisältävässä työjaksossa ylityötä on 106 tunnin 45 minuutin lisäksi tehty työ.

13. Ylityökorvaus

Säännöllisen työajan ylittäviltä 18 ensimmäiseltä työtunnilta maksetaan ylityökorvauksena 50 %:lla ja seuraavilta työtunneilta 100 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka. Ylityökorvauksiin oikeuttavaa aikaa laskettaessa otetaan huomioon myös yötyön aikahyvitys.

14. Ylityökorvaukset muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvan uudenvuodenpäivän, vapunpäivän tai itsenäisyyspäivän sisältävässä työjaksossa

Otsikossa tarkoitetun päivän sisältävässä työjaksossa maksetaan säännöllisen työajan 106 tuntia 45 minuuttia ylittäviltä 26 ensimmäiseltä työtunnilta ylityökorvauksena 50 %:lla ja seuraavilta työtunneilta 100 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka.

15. Lisätyökorvaus arkipyhän sisältävässä työjaksossa

Lisätyötunneilta maksetaan lisätyökorvauksena 50 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka.

Lisätyökorvausta ei makseta niiltä työtunneilta, joilta on maksettava ylityökorvausta.

16. Ylityökorvaus ja lisätyökorvaus keskeytyneessä työjaksossa

Mikäli työntekijä ei ole ollut työssä koko työjaksoa sen johdosta, että työsuhde on päättynyt tai ettei hän ole voinut olla työssä loman, sairauden tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi taikka työntekijä on tullut työhön kesken työjakson, lasketaan ylityökorvaus ja lisätyökorvaus keskeytyksen ulkopuolella olevien päivien eli laskentapäivien perusteella soveltaen suhteellisten työtuntinormien taulukkoa.

Laskentapäiviä ovat työpäivien lisäksi muun muassa työ- tai komennusmatkaan kulunut vuorokausi, mikäli työntekijä on samalla joutunut hoitamaan työtehtäviään, viikkolepopäivät, työvuoroluettelon mukaiset vapaapäivät sekä työtapaturman sattumispäivä ja sairastumispäivä.

Työtapaturman sattumispäivä ja sairastumispäivä ovat laskentapäiviä, jos työntekijä on jo aloittanut työnsä, vaikka työntekijä niiden johdosta joutuu jäämään pois työstä tai hänelle myönnetään sairauden vuoksi työvapautta.

Keskeytyspäiviä ei oteta mukaan työaikalaskentaan. Tällaisia keskeytyspäiviä ovat mm. vuosiloma- ja työstä vapautuspäivät, vuosilomaan jäävät sunnuntait, kirkolliset juhlapäivät, itsenäisyyspäivä, juhannusaatto ja vapunpäivä, koulutuspäivät ja muu kuin edellä tässä kohdassa tarkoitettu työ- tai komennusmatkaan kulunut vuorokausi.

Enintään 18 vuorokautta kestävä koulutuksen ajalta lasketaan keskeytyspäivien luku jakamalla koulutukseen käytetty tuntimäärä normiluvulla 5 tuntia 28 minuuttia. Jos jakojäännös on vähintään 2 tuntia 45 minuuttia, katsotaan se myös keskeytyspäiväksi.

Yhden päivän aikana tapahtuvasta koulutuksesta merkitään työajaksi todelliset, koulutukseen käytetyt tunnit.

Vaikka vuosilomamääräysten perusteella vuosilomapäiviksi ei lueta sunnuntaita, kirkollisia juhlapäiviä, pääsiäislauantaita, vapunpäivää, itsenäisyyspäivää ja juhannus- ja jouluaattoja, ovat ne, jos ne jäävät vuosiloman sisään, luettava keskeytyspäiviksi.

Alle 10 vuotiaan tai vammaisen lapsen äkillisen sairastumisen johdosta (tilapäinen hoitovapaa) työntekijälle myönnetty työvapauspäivät ovat keskeytyspäiviä. Tällainen työvapaus voidaan myöntää myös työvuoroluetteloon merkityksi vapaapäiväksi.

17. Iltatyölisä

Kello 18.00 - 21.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan iltatyölisänä tunnilta 15 % yksinkertaisesta tuntipalkasta.

18. Yötyölisä

Yötyötä tekevä työntekijä saa aikahyvitystä 20 minuuttia työtuntia kohden työstä, joka on tehty kello 21.00 - 06.00 välisenä aikana. Yötyön aikahyvitykseen oikeuttavalta ajalta maksetaan yötyölisää.

Jos kuitenkin viimeistään kello 04.00 aloitettu työ jatkuu yli kello 06.00, pidetään jatkoaikana suoritettua työtä yötyön aikahyvitystä ja yötyölisää laskettaessa myös yötyön veroisena ensimmäiseen vähintään kahden tunnin pituiseen yhdenjaksoiseen lepoaikaan asti, kuitenkin enintään kello 12.00 saakka.

Työvuoroja laadittaessa on yötyön aikahyvitys otettava huomioon ja sisällytettävä työjakson enimmäisaikaan. Yötyön aikahyvitystä ei oteta huomioon pisintä työvuoroa määrättäessä.

Yötyön aikahyvitystä ei anneta varallaolosta, joka on suoritettu muualla kuin työpaikalla, eikä yötyön aikahyvityksestä makseta sunnuntaityökorvausta eikä sitä oteta huomioon lisäpalkkioita laskettaessa. Yötyön aikahyvitystä ei oteta huomioon laskettaessa ylityön enimmäisaikoja.

Yötyön aikahyvitystä laskettaessa tasoitus toimitetaan työjaksoittain täysiin tunteihin.

19. Lauantaityökorvaus

Muuna arkilauantaina kuin pääsiäislauantaina kello 06.00 - 18.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan lauantaityökorvauksena tunnilta 25 % yksinkertaisesta tuntipalkasta.

Lauantaityökorvausta ei kuitenkaan makseta siltä ajalta, jolta maksetaan sunnuntaityökorvausta tai aattopäivänlisää.

20. Sunnuntaityökorvaus

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

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

21. Aattopäivänlisä

Pääsiäislauantaina sekä juhannus- tai jouluaattona kello 00.00 - 18.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan aattopäivänlisänä tunnilta yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava lisä.

Jouluaaton sattuessa sunnuntaiksi, maksetaan samanaikaisesti aattopäivänlisiä ja sunnuntaityökorvausta kello 00.00 - 18.00 välisenä aikana.

22. Poikkeamakorvaus/vapaa-ajan poikkeamakorvaus

Työvuoron tai sen osan poiketessa ennalta suunnitellusta siten, että se alkaa suunniteltua aikaisemmin tai päättyy vähintään 30 minuuttia suunniteltua myöhemmin, maksetaan siitä poikkeamakorvausta, jonka suuruus on 18,14 euroa, 1.10.2008 alkaen 18,62 euroa ja 1.10.2009 alkaen 30,00 euroa. Jos työvuoron muutos tapahtuu henkilön omasta pyynnöstä, poikkeamakorvausta ei makseta.

Kun suunnitellusta poikkeava työvuoro kohdistuu kokonaisuudessaan työvuoroluettelossa ilmoitettuun vapaa-aikaan, maksetaan siitä vapaa-ajan poikkeamakorvausta, jonka suuruus on 18,14 euroa, 1.10.2008 alkaen 18,62 euroa ja 1.10.2009 alkaen 18,99 euroa. Työvuoron peruutus on myös vapaa-aikaa, ellei samassa yhteydessä ole ilmoitettu uutta työvuoroa.

Asuntovara-aikana tapahtuvasta työhön lähdöstä ei makseta poikkeamakorvausta vaikka työvuoro jatkuisi asuntovara-ajan ulkopuolelle, mutta itse työvuoroa käsitellään kuten 1 kappaleessa mainittua työvuoroa. Asuntovara-ajan ulkopuolella tapahtuvasta työhön lähdöstä maksetaan 1 kappaleessa mainittu poikkeamakorvaus.

Kunkin yksittäisen työvuoron poikkeamista maksetaan vain yksi poikkeamakorvaus.

Vapaa-ajan poikkeamakorvaus maksetaan em. poikkeamakorvauksesta riippumattomana kuitenkin siten, että ns. matkatyövuorosta maksetaan vain yksi vapaa-ajan poikkeamakorvaus.

Poikkeamakorvaus maksetaan ns. heittovuoroissa toimivalle myös silloin, kun työhön kutsusta ilmoitetaan työtä edeltävän päivän kello 19.00 jälkeen (vapaa-aikana työhön tulo) tai sen jälkeen kun jaksoittainen 114h 45 min (106 h 45 min) on tullut ylitetyksi (vapaa-aikana työhön tulo) tai ylittyy ko. työvuoron aikana.

Suunniteltua aikaisemmasta työvuoroon tulosta maksetaan poikkeamakorvausta ainoastaan silloin kun se on tapahtunut työnjohdon määräyksestä.

23. Korvausten ja lisien perusteena olevan yksinkertaisen tuntipalkan laskeminen

Tässä luvussa tarkoitettujen korvausten ja lisien perusteena oleva yksinkertainen tuntipalkka lasketaan siten, että työntekijän kuukausipalkka jaetaan luvulla 163.

Yksinkertainen tuntipalkka lasketaan sentin tarkkuudella. Senttiä pienemmät määrät pyöristetään siten, puolta senttiä pienempi määrä pyöristetään lähimpään alempaan tasasenttiin ja puoli senttiä ja sitä suuremmat määrät lähimpään ylempään tasasenttiin.

24. Työajan tasoittaminen täysiksi tunneiksi

Tässä luvussa tarkoitettujen korvausten ja lisien maksamisen perusteena olevat tunnit tasoitetaan täysiksi tunneiksi.

Tasointu täysiksi tunneiksi tapahtuu työjaksoittain siten, että puolta tuntia lyhyempi aika jätetään huomioon ottamatta sekä puoli tuntia pitempi aika korotetaan lähimmäksi täydeksi tunniksi.

IV ERINÄISET OHJEET

25. Säännöllisen työajan ylittäminen

Työntekijää saa hänen suostumuksellaan ylittää enintään 138 tuntia 6/6/5 työjakson aikana, kuitenkin enintään 250 tuntia 17 työjakson aikana.

Työnantajan edustaja ja työntekijöitä edustava pääluottamusmies voivat sopia edellä mainitun 250 tunnin lisäksi lisäylityön tekemisestä. Lisäylityön enimmäismäärä on 80 tuntia 17 työjakson aikana. Edellä todettua 138 tunnin enimmäistuntimäärää ei saa kuitenkaan ylittää.

Sen lisäksi mitä tämän kohdan 1 momentissa on sovittu, todetaan, että työntekijää saadaan pitää 2 kohdan 1 momentissa tarkoitetun säännöllisen työajan lisäksi työssä enintään 36 tuntia työjaksossa.

Työt on mikäli mahdollista järjestettävä siten, ettei työjakson säännöllistä työaikaa ylitetä. Sen vuoksi on asianomaisten esimiesten tarkkailtava työtuntilukuja ja pyrittävä järjestämään työt siten, että ylityö saadaan mahdollisuuksien mukaan vältetyksi.

26. Asuntoparallaolo (voimassa 17.10.2010 saakka)

Milloin työntekijä sopimuksen mukaan on velvollinen oleskelemaan asunnossaan tai on muutoin välittömästi tavoitettavissa, jolloin hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön, ei työaikalain 5 §:n mukaan sitä aikaa, jonka häntä työtä suorittamatta joutuu olemaan sidottuna, lueta työaikaan vaikka siitä olisikin sovittu korvausta suoritettavaksi.

Puolesta asuntoparallaoloon kuluneesta ajasta maksetaan yksinkertainen tuntipalkka, joka lasketaan siten kuin 23 kohdassa on sovittu.

Puolet asuntoparallaoloon käytetystä ajasta voidaan lukea työajaksi, jolloin myös ylityö- ja muut työaikakorvaukset tulevat kysymykseen.

Asuntoparallaoloon tulee määrätä vain välttämättömän tarpeen vaatiessa. Asuntoparallaolo on pyrittävä jakamaan asianomaisten kesken mahdollisimman tasaisesti siten, ettei ketään työntekijää kohtuuttomasti rasiteta. Asuntoparallaoloa ei saa sijoittaa 10 kohdassa tarkoitetuksi viikkolepopäiväksi ja sen sijoittamista 11 kohdassa tarkoitetuksi toiseksi viikoittaiseksi vapaapäiväksi on vältettävä.

Työntekijää ei voida määrätä muutoin kuin poikkeuksellisista tai pakottavista syistä asuntoparallaoloon toisena viikoittaisena vapaapäivänä eikä missään tapauksessa saa olla tarkoituksena rajoittaa viikkovapaan minimipitua.

Asuntoparallaolo (voimassa 18.10.2010 alkaen)

Asuntoparallaolon osalta noudatetaan työaikalain määräyksiä.

27. Häätätyö

Häätätyötä saadaan teettää työaikalain 21 §:n tarkoittamissa tilanteissa.

Siinä määrin kuin 1 momentissa mainitut syyt vaativat, saadaan tässä sopimuksessa sovittuja säännöllisiä työaikoja pidentää.

Ylityökorvaukset maksetaan häätätyössä kuitenkin tässä sopimuksessa sovitujen pidentämättömien säännöllisten työaikojen perusteella.

Työntekijä älköön kieltäytykö tekemästä häätätyötä.

Häätätyöhön käytettyä työaika ei oteta huomioon laskettaessa työaikalain 19 §:ssä säädettyjä ja edellä 25 kohdassa tarkoitettuja ylityön enimmäismääriä.

Kohdissa 10 ja 11 olevista viikkolepoa koskevista määräyksistä voidaan poiketa.

Häätätyössä voidaan poiketa myös työaikalain 26 §:ssä ja jäljempänä 28 kohdassa tarkoitetuista yötyön teettämisen rajoituksista.

Edellä tässä kohdassa tarkoitettuja poikkeavia työaikajärjestelyjä voidaan soveltaa enintään kahden viikon aikana.

Edellä tarkoitettua säännöllisen työajan pidentämisestä sekä sen syystä, laajuudesta ja todennäköisestä kestosta, on työnantajan viivytyksettä tehtävä kirjallinen ilmoitus asianomaiselle työsuojeluviranomaiselle. Työsuojeluviranomainen voi, tutkittuaan asia, joko jättää sen tehdyn ilmoituksen va-

raan tai ryhtyä toimenpiteisiin pidennyksen rajoittamiseksi tai lopettamiseksi.

Hätätyöhön määräämisen on tapahduttava kirjallisesti. Jollei se ole mahdollista, on suullisesti annettu määräys ensi tilassa ja viimeistään viikon kuluessa vahvistettava kirjallisesti.

28. Yötyö

Työ, jota tehdään kello 22.00 ja 06.00 välisenä aikana, on yötyötä.

Yötyötä tekevien työmatkakuljetusten osalta noudatetaan valtioneuvoston päätöstä n:o 896/96, 21.11.1996 sekä yrityskohtaista ohjetta.

29. Luettelon pitäminen

Työnantajan on pidettävä luetteloa tehdyistä työtunneista sekä yli- ja lisätyökorvauksiin, aattopäivän, iltatyö- ja yötyölisiin sekä lauantai- ja sunnuntai-työkorvauksiin oikeuttavista työtunneista ja hätätyöstä.

Luettelo on vaadittaessa näytettävä tarkastusviranomaiselle ja työntekijöiden luottamusmiehelle. Luettelossa olevista työntekijää koskevista merkinnöistä on pyynnöstä annettava tieto hänelle ja hänen valtuuttamalleen.

YHDENMIEHENAJOON LIITTYVÄT ERITYISET TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET

Ratapihatyöskentely

1. Työvuoron yhtäjaksoinen enimmäistyöaika on 8 tuntia, jonka lisäksi tulevat valmistus-, lopetus- ja ajovalmiushuoltoajat. Erikseen luottamusmiehen kanssa sopimalla voi työvuoron enimmäispituus olla 10 tuntia, joka sisältää valmistus-, lopetus- ja ajovalmiushuoltoajat.
2. Yövuoroja ei tule sijoittaa peräkkäisiksi öiksi.
3. Ratapihatyöskentely on järjestettävä ja työvuorojärjestelmä laadittava siten, että työvuorossa on kohtuulliset lepo- ja elpymisajat työvuoron kumpaisenkin puoliskon keskivaiheilla ja samanaikaisesti ao. vaihtotyöryhmän kanssa.

Linjaliikenne

Ajoaika

Ajoaika lasketaan junien lähtö- ja tuloaikojen mukaan siten, että alle 12 minuutin pituiset pysähtymiset lasketaan ajoaikaan. Lisäksi ajoaikaan laske-

taan työvuoroon tai työvuoron osaan vaihtotyösuunnitelmissa vaihtotyöhön suunniteltu aika.

Matkustajajunalla ns. omaan junaan kohdistuvaa vaihtotyötä ei junan lähtö- tai määräasemilla lasketa mukaan ajoaikaan.

Saattoliikennettä (Hki-Ilr-Hki ja Tku-Tus-Tku) ei oteta huomioon ajoaikaa laskettaessa.

"Pakettina" kulkeminen lasketaan ajoaikaan, kun kuljetaan ns. työtä kohti ja kulku tai sen osa sijoittuu klo 22.00 - 06.00 välille. Samoin autolla ajo on ajoaikaa, kun ajetaan ns. työtä kohti ja ajaminen tai sen osa sijoittuu klo 22.00 - 06.00 välille.

Ajoajan pituus

A. Työvuoro tai työvuoron osa, johon ei sisälly työtä klo 02.00 - 05.00 välillä

Yhdenjaksoinen ajoaika on enintään 3,5 tuntia. Kokonaisajoka silloin, kun ajoaika on jaettu useampaan osaan ajoaikaelpymistauoilla erotettuna, voi olla enintään 5 tuntia.

B. Työvuoro tai työvuoron osa, johon sisältyy työtä klo 02.00 - 05.00 välillä

1. Ns. ympäriajotyövuorossa voi työvuoron enimmäispituus (ilman yötyön aikahyvitystä) olla 9 tuntia. Yhdenjaksoinen ajoaika voi olla enintään 3,5 tuntia ja ajoaikaa yhteensä enintään 7 tuntia.
2. Työvuorossa tai matkatyövuorossa, joihin sisältyy lepo vieraalla paikkakunnalla, yhdenjaksoinen ajoaika voi olla enintään 3,5 tuntia. Työvuorosuunnitteluun liittyvässä yhteistyössä voidaan paikalliset olosuhteet huomioon ottaen sopia ajoajan pidentämisestä 4 tuntiin ajoaikaelpymisellä erotettuna. Ennen tai jälkeen 6/4 tunnin lepoa sijoittuvan sekä klo 02.00 - 05.00 ulkopuolella olevan työvuoron tai työvuoron osan suhteen noudatetaan kohdan A mukaisia ajoikasäännöksiä.

Elpymisaika

Ajoaikaelpymiset sijoitetaan ajoaikaosien väliin ja niitä tulee olla vähintään 10 % ajetusta ajoajasta laskettuna.

Työvuorossa tai matkatyövuorossa tulee olla vähintään 20 % kokonaiselpymisaikaa, josta ajoaikaelpymistauon ylittävä osa annetaan ns. minimikäänntymisaikaan lisättynä tai ns. lepoaikana vieraalla paikkakunnalla.

Elpymisajaksi katsotaan vain sellainen vähintään 12 minuuttia kestä tauko, johon ei sisälly työtehtäviä. Elpymisaikaa ei lasketa työajaksi silloin, kun se

sijoittuu työvuoroon tai matkatyövuoroon sisältyvään tai sen jälkeiseen vapaa-aikaan.

Lepoaika

Työvuoro tai työvuoron osa, johon ei sisälly työtä klo 02.00 - 05.00 välillä

Ei erityisiä yksinajoon liittyviä lepoaikamääräyksiä.

Työvuoro tai työvuoron osa, johon sisältyy työtä klo 02.00 - 05.00 välillä

Kun kyseessä on työvuoro tai matkatyövuoro, johon sisältyy lepoaikaa vieraalla paikkakunnalla, lepoajan tulee olla vähintään 6 tuntia. Työvuorosuunnitteluun liittyvässä yhteistyössä voidaan paikalliset olosuhteet ja kannanotot huomioon ottaen sopia muussa kuin matkatyövuorossa lepoajan lyhentämisestä 4 tuntiin.

Sellaisessa työvuorossa, missä työaika (ilman yötyön aikahyvitystä) on enintään 8 tuntia, ei lepoajan vähimmäispituuksia (6/4) tarvitse noudattaa lukuun ottamatta tilanteita, joissa tunnit katkeavat klo 02.00 - 05.00 välisenä aikana.

Muut järjestelyt

Mikäli enintään 30 minuuttia työvuorosta tai työvuoron osasta sijoittuu klo 02.00 - 05.00 välille, voidaan työvuorosuunnitteluun liittyvässä yhteistyössä pääluottamusmiehen kanssa sopia noudatettavan kohdan A mukaisia säännöksiä.

Työvuoroja, joissa työtä on klo 02.00 - 05.00 välillä ei saa olla peräkkäisinä öinä toisen klo 02.00 - 05.00 välillä työtä sisältävän työvuoron kanssa.

Sekavuorot

Työvuorossa ja matkatyövuorossa, joihin sisältyy yksiajtoa linjaliikenteessä ja sen lisäksi joko Sm-lähiliikennejunien ajamista, kaksinajtoa linjaliikenteessä tai ratapihapäivystystä, noudatetaan linjaliikenteen yksinajon työaikamääräyksiä.

Mikäli ko. työvuoroon sisältyy lepoaika vieraalla paikkakunnalla, sovelletaan kumpaankin lepoajalla erotettuun osaan ao. osaa koskevia työaika-säännöksiä. Lepoajan osalta noudatetaan yksinajoa koskevia säännöksiä.

Sm-liikenne

Ajoaika

Ajoaika lasketaan junien lähtö- ja tuloaikojen mukaan. Lisäksi ajoaikaan lasketaan kääntymisajasta enintään 20 minuuttia Helsingissä, 30 minuuttia Ilmalassa ja 15 minuuttia muilla paikkakunnilla. Yli menevä osa kääntymisajasta on elpymisaikaa.

Työtehtäviin ja vaihtotyöhön käytetty aika ei ole ajoaikaa eikä se ole myöskään elpymisaikaa.

Ajoajan pituus

Yhdenjaksoinen ajoaika on enintään 3,5 tuntia. Yhdenjaksoisen ajoajan katkaisee vähintään 12 minuutin pituinen elpymisaika. Vähintään 12 minuutin pituisen elpymisajan sisältävää kääntymisaikaa ei lasketa mukaan yhdenjaksoiseen ajoaikaan.

Elpymisaika

Työvuorossa tulee olla elpymisaikaa vähintään 20 % ajoajaksi laskettavasta ajasta. Elpymisaikaan ei sisälly työtehtäviä. Elpymisaikaa ei lasketa työajaksi silloin, kun se sijoittuu työvuoroon sisältyvään tai sen jälkeiseen vapaa-aikaan.

Pakettimatkustus, pois lukien Ilr - Hki - Ilr, on elpymisaikaa.

Päivittäinen lepoaika tulee antaa viimeistään 3,5 tunnin aikataulun mukaisen ajoajan jälkeen.

Muuta

Näitä yhdenmiehen ajoon liittyviä erityisiä työaikamääräyksiä on mahdollista päälüöttämissä miehen kanssa sopimalla soveltaa toisin.

III PALKKAT

6 § Palkkausperusteet

1. Varsinaisena palkkauksena työntekijälle maksetaan sopijaosapuolten välillä sovitun työehtosopimuksen mukaista palkkausta.

Palkkaus muodostuu seuraavista osista:

a) Kiinteästä osuudesta

- työsopimuksen mukaisesta henkilökohtaisesta kuukausipalkasta määrävuosikorotukset mukaan luettuna
- seuraavan luettelon mukaisista kiinteään palkkukseen luetta-
vista säännöllisesti toistuvista samansuuruisista kuukausittaisista rahamääräisistä palkanlisistä ja lisäpalkkioista:
 - Veturinkuljettajan yhdenmiehenajo- ym. palkkio
 - Kielilisiä
 - Kielitaitolisiä
 - Luottamusmiespalkkio (kiinteä)
 - Veturimiesten esimiespalkkio
 - Henkilökohtainen palkkauksen osa

b) Aikaan tai suoritukseen perustuvista lisäpalkkioista (ks. 12 §:n 12 kohta)

2. Milloin työntekijä tilapäisesti tekee korkeammin palkattua työtä, maksetaan hänelle tilapäistä työtä vastaava korkeampi palkka siltä ajalta, jona hän tätä työtä suorittaa, aikaisemman käytännön mukaisesti (ks. kumottu asetus vi-ransijaisuuspalkkioista valtionrautateilla 89/1924 soveltamisohjeineen).
3. Työntekijälle, joka liikenteen vaatimista syistä määrätään tilapäisesti hoitamaan veturinkuljettajan tehtävää, saadaan maksaa oman palkkauksensa ja ko. palkkauksen erotus (liikenteestä johtuva lisäpalkkio/ns. väliraha).
4. Mikäli 3. kohdassa mainitun tehtävän hoitaminen on välittömästi ennen työnteon keskeytystä kestänyt vähintään kolme kuukautta, luetaan tämä palkkaus sellaiseksi palkkaukseksi, jota maksetaan myös työn keskeytyksen ajalta.
5. Laskettaessa veturinkuljettajien ja veturinlämmittäjien ylityökorvausta, iltatyölisää, sunnuntaityökorvausta, lauantaityökorvausta ja aattopäivänlisää otetaan työaikasopimuksessa määritellyn yksinkertaisen tuntipalkan lisäksi huomioon tuntipalkan laskentaperusteiden täydennysosa.

Täydennysosaa määriteltäessä otetaan huomioon em. ryhmälle edellisenä kalenterivuonna tehtävanimikkeittäin keskimäärin maksetut, kuukausittain toistuvat seuraavat erät: päivystysraha, päivystysraha tallipäivystyksestä, veturiraha, kaluston tarkastuspalkkio, veturinkuljettajien esimiespalkkio ja opetuskuljettajan palkkio.

7 § Palkankorotukset

Palkkataulukot, joita noudatetaan 1.5.2010, ovat palkkaliitteessä.

8 § Palkanmaksu

1. Palkkaus maksetaan kultakin kalenterikuukaudelta sen 15. päivänä. Jos palkanmaksupäivä on arkilauantai tai pyhäpäivä, palkkaus maksetaan näitä päiviä edeltävänä arkipäivänä. Palkka maksetaan työntekijän ilmoittamaan rahalaitokseen. Työsuhteen päättyessä palkka maksetaan normaaleina maksupäivinä.
2. Palkkiot, lisät ja korvaukset, jotka on sidottu määrättyihin laskentakausiin, maksetaan mahdollisimman pian sen jälkeen, kun etuuden laskentakausi on päättynyt, kuitenkin viimeistään laskentakauden päättymistä seuraavan kalenterikuukauden loppuun mennessä.
3. Palvelussuhteen jatkuessa palkkauksen perusteissa tapahtuvat muutokset toteutetaan seuraavan kalenterikuukauden alusta lukien.
4. Milloin työntekijän palkkaus maksetaan vajaalta kalenterikuukaudelta, lasketaan kalenteripäivän palkka jakamalla kuukausipalkka kyseisessä kuukaudessa olevien kalenteripäivien lukumäärällä.
5. Työntekijälle maksetaan vuosilomalta, sairausajalta ja muulta poissaoloajalta 6 §:n mukaista palkkausta siten kuin 10 §:ssä, 12 §:ssä, 13 §:ssä ja 13a §:ssä määrätään.
6. Muistutukset palkan suuruuteen nähden on työnjohdolle tehtävä mikäli mahdollista viikon kuluessa palkanmaksupäivästä lukien.
7. Työntekijälle etukäteen annettavan palkkaerittelyn tulee olla riittävän yksityiskohtainen siten, että siitä käy ilmi, miten palkka on muodostunut.
8. Työnantaja huolehtii siitä, että sopijapuolena olevan työntekijäyhdistyksen jäsenmaksu peritään palkanmaksun yhteydessä niiltä työntekijöiltä, jotka siihen ovat yhdistykselle valtakirjan antaneet. Näin kannetut jäsenmaksut tilitetään työntekijäyhdistykselle ja työntekijälle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päättyttyä verotusta varten tosite häneltä peritystä jäsenmaksusta.

IV ERINÄISET KORVAUKSET

9 § Matka- ja muuttokustannusten korvaaminen

1. Matkakustannusten korvaamisen ja päivärahan maksuperusteiden suhteen noudatetaan matkakustannusten korvaamisesta voimassa olevia sopimusmääräyksiä. (Lisälehti 5)
2. Muuttokustannukset korvataan muuttokustannusten korvaamisesta tehdyn sopimuksen mukaisesti. (Lisälehti 6)

10 § Muut korvaukset

1. Työpäiväksi sattuvat 50- ja 60-vuotispäivät, oma avioliittoon vihkimispäivä, lähimaisen hautajaispäivä, perheen jäsenen kuolemantapauksen johdosta enintään yksi päivä ja muun perheenjäsenen kuin alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsen sairastumispäivä ovat palkallisia vapaapäiviä, milloin se työntekijän tehtävien luonne huomioon ottaen on mahdollista. Poissaolopäivältä maksetaan 8 §:n 5 kohdan mukainen palkkaus samojen perusteiden mukaisesti kuin sairausajan palkkauksen osalta on sovittu.

Palkkauksen maksamisen edellytyksenä tässä kohdassa tarkoitetun sairaustapauksen johdosta myönnettävältä työstä vapautusajalta on, että poissaolo on sairastuneen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämätön.

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

Perheen jäsenellä tarkoitetaan samassa taloudessa eläviä työntekijän aviopuolisoa ja lapsia sekä hänen aviopuolionsa lapsia. Lapseksi katsotaan myös ottolapsi ja kasvattilapsi.

3. Työntekijälle, joka on kutsuttu reservin kertausharjoituksiin, maanpuolustuskurssille tai pelastuslain (468/03) 57 §:n 2 momentin nojalla väestönsuojelukoulutukseen, maksetaan tämän sopimuksen 6 §:n mukainen kiinteä palkkaus vähennettynä reserviläispalkalla tai sitä vastaavalla korvauksella.

Mikäli reservin kertausharjoituksiin kutsutulle ei makseta asevelvolliselle muulta kuin vakinaisen väen palvelusajalta suoritettavasta palkkauksesta annetun lain (294/53) 4 §:n nojalla reserviläispalkkaa, ei hänelle makseta myöskään edellä tarkoitettua palkkausta.

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

4. Työntekijälle voidaan, milloin se yrityksen toiminnan kannalta on mahdollista, myöntää palkallinen vapautus työstä kokouspäivien ajaksi, työntekijän

osallistuessa Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön SAK ry:n ylimpien päättävien elinten kokouksiin, jollaisiksi katsotaan edustajakokous, valtuusto ja hallitus tai niitä vastaavat elimet sekä työehtosopimuksen osapuolena olevan järjestön liitto- tai vastaavaan kokoukseen silloin, kun niissä käsitellään työehtosopimusasioita. Palkkauksena maksetaan tämän sopimuksen 6 §:n mukainen kiinteä osuus.

- 5 Työntekijälle, joka on poissa työstä jostakin edellä mainitusta syystä mutta on estynyt hakemasta työstä vapautusta, maksetaan tältä ajalta palkkaus niiden perusteiden mukaan, joiden mukaisesti hänellä tämän sopimuksen nojalla olisi oikeus palkkauksen saamiseen, mikäli hänelle samasta syystä olisi myönnetty työstä vapautus. Asianomaisen tulee välittömästi esteen poistuttua ilmoittaa poissaolon syy työnantajalle.
- 6 Työntekijälle, joka on estynyt hoitamasta tehtävänsä kunnallisen luottamustoimen hoitamisen vuoksi, ei tältä ajalta makseta palkkausta.

11 § Perhevapaat

1. Raskaana oleva työntekijä, jonka työhön tai työpaikan olosuhteisiin liittyvän kemiallisen aineen, säteilyn tai tarttuvan taudin arvioidaan aiheuttavan vaaraa sikiön kehitykselle ja raskaudelle, on pyrittävä siirtämään muihin hänelle hänen ammattitaitonsa ja kokemuksensa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin äitiysvapaan alkamiseen saakka, jollei työstä tai työpaikan olosuhteista ole vaaraa aiheuttavaa tekijää voitu poistaa.
2. **Äitiys-, erityisäitiys- ja isyysvapaa.** Työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa tarkoitetut äitiys-, erityisäitiys- ja isyysraha-kaudet.

Äitiys- ja isyysvapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Työntekijä saa kuitenkin varhenta äitiysvapaan sekä muuttaa synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun isyysvapaan ajankohdan, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi. Näistä muutoksista on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Muutoin työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa aiemmin ilmoittamansa vapaan ajankohdan kuukauden ilmoitusai-kaa noudattaen.

Työntekijälle, jolle on myönnetty raskauden ja synnytyksen vuoksi äitiysvapaa, maksetaan kiinteä palkkaus äitiysvapaan alusta lukien ajalta, johon sisältyy 72 arkipäivää.

Mitä tässä on määrätty, koskee määräaikaiseen työsuhteeseen otettua työntekijää ainoastaan edellyttäen, että hän on välittömästi ennen äitiysvapaan alkua ollut työnantajan palveluksessa vähintään kuusi kuukautta.

3. **Vanhempainvapaa.** Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaa enintään kahdessa osassa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia. Vanhempainvapaan pitämisestä ja sen pituudesta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista. Työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohdan vähintään kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen.
4. **Hoitovapaa.** Työntekijällä on oikeus saada hoitovapaata lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Työntekijällä on oikeus pitää hoitovapaana enintään kaksi vähintään kuukauden pituista jaksoa, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi kahta useammasta tai kuukautta lyhyemmästä jaksosta. Hoitovapaata saa vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerrallaan. Äitiys- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden jakson hoitovapaata.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle hoitovapaasta ja sen pituudesta viimeistään kaksi kuukautta ennen sen alkamista. Työntekijä voi perustellusta syystä muuttaa hoitovapaan ajankohdan ja sen pituuden ilmoittamalla siitä viimeistään kuukautta ennen muutosta.

5. **Osittainen hoitovapaa.** Työntekijä, joka on ollut työnantajan palveluksessa yhteensä vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, voi saada lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy (31.7.). Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat eivät saa pitää osittaista hoitovapaata samanaikaisesti. Työntekijän on tehtävä esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

Työnantaja ja työntekijä sopivat osittaisesta hoitovapaasta ja sen yksityiskohdista haluumallaan tavalla. Työnantaja voi kieltäytyä sopimasta vapaasta tai antamasta sitä vain, jos vapaasta aiheutuu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa, jota ei voida kohtuullisilla työn järjestelyillä. Työnantajan on esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisensä perusteena olevista seikoista.

Jos työntekijällä on oikeus osittaiseen hoitovapaaseen, mutta sen yksityiskohtaisista järjestelyistä ei voida sopia, on hänelle annettava osittaista hoitovapaata yksi jakso kalenterivuodessa. Vapaan pituus ja sen ajankohta määräytyvät työntekijän esityksen mukaan. Osittainen hoitovapaa annetaan tällöin lyhentämällä vuorokautinen työaika kuudeksi tunniksi. Lyhennetyn työajan tulee olla yhdenjaksoinen lepotaukoja lukuun ottamatta. Jos työaika on järjestetty keskimääräiseksi, se tulee lyhentää keskimäärin 30 tunniksi viikossa.

Osittaisen hoitovapaan muuttamisesta on sovittava. Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan noudattaen vähintään kuukauden ilmoitusaikaa.

6. **Tilapäinen hoitovapaa.** Työntekijälle myönnetään alle kymmenvuotiaan tai vammaisen lapsensa tai muun hänen kodissaan pysyvästi asuvan alle kymmenvuotiaan tai vammaisen lapsen äkillisesti sairastuessa hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata ajaksi, johon sisältyy enintään neljä työpäivää.

Tilapäistä hoitovapaata voi pitää kerrallaan vain toinen lapsen vanhemmista. Työntekijän on ilmoitettava välittömästi tilapäisen hoitovapaan käyttämisestä ja sen syystä.

Tässä tarkoitetun tilapäisen hoitovapaan kolmelta päivältä maksetaan työntekijälle 8 §:n 5. kohdan mukainen palkkaus samojen perusteiden mukaisesti kuin sairausajan palkkauksen osalta on sovittu. Näitä kolmea palkallista vapaapäivää laskettaessa ei oteta huomioon enintään kahta työntekijän muusta syystä johtuvaa lapsen äkillisen sairaustapauksen vuoksi myönnettyyn yhdenjaksoiseen vapaa- aikaan sisältyvää vapaapäivää.

Palkkauksen maksamisen edellytyksenä tässä kohdassa tarkoitetun sairaustapauksen johdosta myönnettävältä vapaalta on, että vapautus 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 ilman erillistä asumusero- tai avioeropäätöstä pysyvästi asuu erillään aviopuolisostaan sekä henkilö, jonka puoliso on asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin harjoitusten, sairauden, matkan, työskentelystä tai opiskelusta johtuvan toisella paikkakunnalla asumisen tai muun sellaisen pakottavan syyn vuoksi estynyt osallistumasta lapsen hoitoon.

7. **Poissaolo pakottavista perhesyistä.** Työntekijällä on oikeus tilapäiseen poissaoloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle poissaolostaan ja sen syystä niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolonsa perusteesta.

8. Tässä pykälässä mainituista perhevapaista on säädetty työsopimuslain 4 luvussa.

V VUOSILOMA

12 § Vuosiloma ja lomarahha

1. Soveltamisala

Tässä pykälässä sovitun lisäksi noudatetaan vuosilomalain säännöksiä soveltuvien osin niissä vuosilomaan liittyvissä kysymyksissä, josta tässä ei ole erikseen sovittu.

2. Peruskäsitteet

- 1) lomanmääräytymisvuosi on 1.4. alkava ja 31.3. päättyvä ajanjakso;
- 2) lomavuosi on kalenterivuosi, jonka aikana lomanmääräytymisvuosi päättyy;
- 3) lomakausi on 1.6. alkava ja 30.9. päättyvä ajanjakso;
- 4) lomapäivä on arkipäivä;
- 5) täysi lomanmääräytymiskuukausi on sellainen vuosilomaan oikeuttava kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijä on ollut työsuhteessa palkallisena vähintään 18 päivää tai jonka aikana hän on ollut osa-aikatyössä, jossa työaika tasoittuu keskimäärin 20 tuntiin viikossa kolmen viikon tai muun käytössä olevan tasoitusjakson aikana. Mikäli työntekijä on sopimuksen mukaisesti työssä niin harvoina päivinä, ettei hänelle tästä syystä kerry ainoatakaan kahdeksatoista palkallisena työsuhteessa olopäivää sisältävää lomanmääräytymiskuukautta tai vain osa kalenterikuukausista sisältää kahdeksantoista päivää, katsotaan lomanmääräytymiskuukaudeksi sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijä on ollut työssä vähintään 35 työtuntia;
- 6) varsinainen vuosiloma on työntekijän ansaitsemat peruslomapäivät;
- 7) talvilomanpidennys on tämän pykälän 11 kohdan mukaan määräytyvä, lomakauden ulkopuolella pidettävän loman pidennysosa;
- 8) säästövapaa on lomakauden varsinaisista lomapäivistä myöhemmin pidettäväksi siirretty loman osa.

3. Vuosiloman pituus

Työntekijä saa vuosilomaa

- 1) kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta,
- 2) kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, jos hän on lomavuoden maaliskuun loppuun mennessä ollut välittömästi

työnantajan palveluksessa vähintään yhden vuoden tai mikäli hänellä on päätyvältä lomanmääräytymisvuodelta kaksitoista täyttä lomanmääräytymiskuukautta,

3) kolme arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, jos hän on lomavuoden maaliskuun loppuun mennessä ollut välittömästi työnantajan palveluksessa vähintään yhden vuoden ja jos hänellä on ennen lomakauden alkamista vuosilomaan oikeuttavaa 6 kohdan mukaista palvelusaikaa vähintään 25 vuotta.

Jos työntekijä ennen lomavuoden päättymistä saavuttaa tämän kohdan 1 momentin kolmannen kohdan mukaisen pidempään lomaan oikeuttavan palvelusajan, hän saa aikaisemmin pitämästään lomasta huolimatta tästä johtuvan loman pidennyksen. Loman pidennys on pidettävä ennen lomavuoden päättymistä. Työntekijällä ei ole oikeutta saada korvausta pitämättä jääneestä loman pidennyksestä tai sen osasta.

Mikäli työntekijä saavuttaa ennen palvelussuhteen päättymistä palvelusajat, jotka oikeuttavat tämän kohdan 1 momentissa tarkoitettuun kahden ja puolen arkipäivän tai kolmen arkipäivän lomaan kultakin lomanmääräytymiskuukaudelta, hän saa työsuhteen päättyessä kulumassa olevalta lomanmääräytymisvuodelta vuosilomaa tai lomakorvausta kuten kyseisessä momentissa on sanottu.

Silloin kun vuosilomaan oikeuttava työsuhde ei katkea, palkaton työnteon keskeytyminen ei katkaise vuosiloman edellytyksenä olevaa välitöntä palvelusta.

4. Vuosiloman määräytyminen

Vuosiloman määräytymisen perusteena on lomanmääräytymisvuosi ja -kuukausi, jotka on määritelty peruskäsitteissä.

Työntekijän ei ole katsottava olleen työssä niinä päivinä, joina hän on ollut palkattomalla vapaalla tai muuten poissa muista kuin jäljempänä 5 kohdassa mainituista syistä.

Työssäolopäivien veroisina päivinä pidetään vuosiloman pituutta määrättäessä myös vuosilomaa, lauantai-, sunnuntai-, pyhäpäiviä sekä muita palkallisia vapaapäiviä.

5. Työssäolopäivien veroiset päivät

Työssäolopäivien veroisina päivinä pidetään vuosiloman pituutta määrättäessä myös vuosilomaa sekä poissaoloa

1) sairauden tai tapaturman vuoksi myönnetyn työstä vapautuksen aikana;

- 2) lääkinnällisen kuntoutuksen vuoksi, kun sellaista annetaan lääkärin määräyksestä kuntoutuslaitoksessa ammattitaudin tai työtapaturman johdosta, ei kuitenkaan enempää kuin 75 päivää lomanmääräytymisvuoden aikana, kuitenkin siten, että jos tällainen este keskeytyksittä jatkuu lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, pidetään kuntoutusajan osalta työssäolopäivien veroisena yhteensä enintään 75 päivää;
- 3) erityis-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaata varten myönnetyn työstä vapautuksen vuoksi siltä osin, kuin työntekijälle on suoritettu palkkausta tai sairausvakuutuslain mukaista erityis-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa kyseiseltä ajalta;
- 4) reservin harjoituksen tai ylimääräisen palveluksen takia tai määrättyinä maanpuolustuskursseille, väestönsuojelukoulutukseen tai -palvelukseen tai vapautettuna työstä palvelua varten suomalaisessa valvontajoukossa tai koulutettavana edellä mainittua tai valmiusjoukkoa varten Suomessa tai Punaisen Ristin palveluksessa komennettuna katastrofiaputehtäviin;
- 5) sellaisen kunnallisen tai muun julkisen luottamustehtävän taikka todistajana kuulemisen takia, josta lain mukaan ei ole ollut oikeutta kieltäytyä tai josta kieltäytyminen olisi ollut sallittua vain laissa mainitun erityisen syyn perusteella;
- 6) työnantajan järjestämiin tai sen muutoin osoittamiin oppikursseihin osallistumisen takia, mikäli kyseiseltä ajalta on maksettu palkkaa;
- 7) palkalliseen ammattiyhdistyskoulutukseen myönnetyn työstä vapautuksen takia, kuitenkin enintään 30 päivää koulutustilaisuutta kohti;
- 8) opintovapaa-ajalla tarkoitettuna opintovapaan johdosta, kuitenkin enintään 30 päivää lomanmääräytymisvuoden ajalta, jos työntekijä on opintovapaan jälkeen välittömästi palannut yrityksen palvelukseen;
- 9) sairauden leviämisen estämiseksi annetun viranomaisen määräyksen takia;
- 10) lomauttamisen takia, kuitenkin enintään 30 päivän ajalta kerrallaan, sekä
- 11) kuntoutuksen takia siltä osin kuin sen ajalta on maksettu kuntoutusrahaa.

6. Vuosilomaan oikeuttava palvelusaika

Vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa on nykyisen työsuhteen lisäksi muu päätoiminen veturimiespalvelus mukaan luettuna 5 kohdassa mainitut keskeytysajat.

Vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa ovat myös muut kuin 5 kohdassa mainitut työstä poissaoloajat, jos kyseessä olevalta ajalta on maksettu palkkaa.

7. Vuosiloman antaminen ja jakaminen

Varsinainen vuosiloma annetaan työnantajan määräämänä aikana, joka on kesäkuun 1 päivän ja syyskuun 30 päivän välinen aika.

Milloin kuitenkin työtehtävien laatu tai muut syyt niin vaativat, voidaan varsinainen vuosiloma antaa muunakin kuin 1 momentissa mainittuna aikana saman lomavuoden kuluessa tai siirtää se asianomaisen työntekijän suostumuksella annettavaksi seuraavana vuonna ennen toukokuun 1 päivää.

Loma voidaan sijoittaa myös lomavuoden tammikuun 1 päivän ja huhtikuun 1 päivän väliselle ajalle. Tällöin ei työntekijälle kuitenkaan anneta pitempää lomaa kuin mitä hän on loman alkamishetkeen mennessä ansainnut.

Vastoin työntekijän tahtoa ei vuosilomaa saa antaa yleensä ilman painavia syitä useammassa kuin kahdessa osassa, joista toinen on sijoitettava lomakaudelle.

Vahvistetun työvuoroluettelon perusteella tulevia jo ansaittuja vapaapäiviä ei vuosilomaan sisällytetä.

Työntekijällä, joka säännöllisesti noudattaa viisipäiväistä työviikkoa siten, että lauantai- ja sunnuntaipäivät ovat vapaat, lasketaan täysinä kalenteriviikkoina myönnettyissä lomissa lomapäivien lukumäärä kyseisten viikkojen arkipäivien mukaisesti. Vajaitten kalenteriviikkojen ja yksittäisten lomapäivien osalta määrätään kutakin tällaisista päivistä koostuvaa viittä päivää kohden lisäksi yksi vapaa arkilauantai lomapäiväksi.

Arkipäiviksi ei lueta itsenäisyyspäivää, joulueikä juhannusaatto, pääsiäislauantaita eikä vapunpäivää.

Ilman työntekijän suostumusta ei lomaa tai sen osaa saa määrätä alkavaksi työntekijän vapaapäivänä, mikäli tämä johtaisi lomapäivien lukumäärän vähenemiseen.

8. Vuosiloman ajankohdan vahvistaminen

Vuosilomat vahvistetaan etukäteen laadittavan suunnitelman mukaan. Ennen suunnitelman vahvistamista on työntekijälle tai tämän edustajalle varattava tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Asianomaisen pyynnöstä tai työnantajan toimenpiteellä, milloin siihen on olemassa painavat syyt, voidaan vahvistetusta suunnitelmasta poiketa.

Loman ajankohta on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kaksi viikkoa ennen vuosiloman alkamista.

9. Vuosiloman siirtäminen

Milloin työntekijä vuosilomansa tai sen osan alkaessa on sairauden tai tapaturman johdosta työkyvytön tai erityis-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi työstä vapautettuna, on loma, jos työntekijä sitä pyytää, siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan. Työntekijällä on vastaava oikeus loman tai sen osan siirtämiseen, mikäli loman tai sen osan alkaessa tiedetään, että työntekijä loman aikana joutuu sellaiseen sairaan- tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön tai että hän tulee saamaan työstä vapautusta erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaata varten.

Milloin sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työntekijän työkyvyttömyys alkaa vuosiloman aikana ja jatkuu yhdenjaksoisena yli seitsemän päivää, ei tämän ajan ylittävää osaa työkyvyttömyysajasta ole luettava vuosilomaksi, jos työntekijä ilman aiheetonta viivytystä tätä pyytää. Työntekijä on velvollinen esittämään lääkärintodistuksen tai muun luotettavan selvityksen työkyvyttömyydestä.

10. Vuosiloman säästäminen

Sen estämättä, mitä 7 kohdassa säädetään, työnantajan ja työntekijä voivat sopia, että työntekijä säästää osan vuosittaisista varsinaisista lomapäivistään pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana.

Säästää voidaan joko osittain tai kokonaan 3 kohdan 1 momentin 1 ja 2 kohdan mukaan määräytyvästä varsinaisesta vuosilomasta 18 päivää ylittävä osa ja 3 kohdan mukaan määräytyvästä varsinaisesta vuosilomasta 24 päivää ylittävä osa.

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

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

Oikeudesta säästövapaan siirtämiseen ja vuosilomapalkasta on vastaavasti voimassa, mitä 8 kohdan 1 ja 2 momentissa sekä 12 kohdassa säädetään. Työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä säästövapaasta on maksettava korvaus sen mukaan kuin 15 ja 16 kohdissa on sovittu.

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

11. Talvilomanpidennys

Milloin 3 kohdan 1 momentin 1 ja 2 kohdan mukaan määräytyvästä muuhun kuin säästövapaaseen kuuluvasta vuosiloman osasta pidetään enintään 15 arkipäivää lomakautena, myönnetään loma muuna kuin lomakautena pidetyltä osin pidennettynä puolella, kuitenkin enintään asianomaisen koko loman puolesta määrästä ja siten, että pidennys voi olla enintään kuusi arkipäivää. Mikäli vuosiloman muusta kuin säästövapaaseen kuuluvasta osasta pidetään enemmän kuin 15 arkipäivää lomakautena, myönnetään loma muuna kuin lomakautena pidetyltä osalta pidennettynä puolella, kuitenkin enintään kolmella arkipäivällä.

Milloin 3 kohdan 1 momentin 3 kohdan mukaan määräytyvästä vuosilomasta pidetään enintään 34 arkipäivää lomakautena, myönnetään loma yhdeksällä arkipäivällä pidennettynä sellaiselle työntekijälle, jolla on oikeus lomaan kahdeltatoista lomanmääräytymiskuukaudelta. Milloin työntekijä säästää osan varsinaisista vuosilomapäivistä pidettäväksi säästövapaana, vähennetään edellä mainittua 34 päivän enimmäismäärää vastaavasti. Mikäli työntekijällä ei ole mainitun kohdan mukaan oikeutta lomaan kahdeltatoista lomanmääräytymiskuukaudelta mutta kuitenkin vähintään seitsemältä kuukaudelta, myönnetään loma viidellä arkipäivällä pidennettynä, mikäli varsinaisesta vuosilomasta, josta on vähennetty säästettävien lomapäivien lukumäärä, pidetään enintään 3/4 lomakautena.

Jos loman pidennystä laskettaessa lomapäivien luvuksi ei tule kokonaisluku, annetaan päivän osa täytenä lomapäivänä.

Silloin kun on kyse 3 kohdan 2 momentin mukaan myönnetystä lomasta samoin kuin jos työsuhde katkeaa ennen lomakauden alkua tai alkaa edellisen lomakauden jälkeen, asianomaisella ei ole oikeutta loman pidennykseen.

Saamatta jääneestä vuosiloman pidennyksestä ei ole oikeutta saada vuosilomakorvausta.

Talvilomapidennyspäivät annetaan lomakauden ulkopuolella sen mukaan kuin 7 kohdan 2 ja 3 momentissa säädetään.

12. Työntekijän vuosilomapalkka ja vuosilomalisä

Työntekijälle maksetaan työehtosopimuksen 6 §:n mukainen kiinteä palkkaus vuosiloman ajalta.

Työntekijälle maksetaan kutakin vuosilomapäivää kohden 1/300 edellisenä lomanmääräytymisvuonna maksettujen ja jäljempänä lueteltujen palkanlisien ja lisäpalkkioiden yhteismäärästä (vuosilomalisä) jolloin vuosilomapäiviksi lasketaan myös talvilomapidennyksestä johtuvat päivät.

Vuosi- ja sairauslomalisään oikeuttavat palkanlisät ja lisäpalkkiot ovat:

- Aattopäivänlisä
- Poikkeamakorvaus/vapaa-ajan poikkeamakorvaus
- Iltatyölisä, 15 %
- Lauantaityökorvaus
- Erityistehtävälisä (tuntiperusteinen)
- Päivystysraha
- Sunnuntaityökorvaus
- Tallipäivystysraha
- Työhönsidonnaisuuslisä
- Varallaolokorvaus, TAL
- Veturirahat
- Yötyölisä
- Luottamusmiespalkkio
- Työsuojeluvaltuutetun palkkio
- Työsuojeluasiamiehen palkkio
- Sm-lähiliikennelisä
- Heittolisä

Vuosilomalisä maksetaan lomavuonna kesä-heinäkuun aikana sekä mahdollisten talvilomapidennyspäivien osalta loka-marraskuun aikana. Työsuhteen päättyessä vuosilomalisä maksetaan työsuhteen päättyessä taikka mahdollisimman pian sen jälkeen.

13. Lomaraha ja sen määräytyminen

Työntekijälle, lukuun ottamatta jäljempänä 8 momentissa tarkoitettuja tapauksia, maksetaan lomaraha niiltä lomapäiviltä, jotka hän on ansainnut edellisenä lomanmääräytymisvuonna. Lomapäiviksi ei kuitenkaan lasketa talvilomapidennyksestä johtuvia päiviä.

Lomaraha määräytyy sen tehtävän mukaan, jossa asianomainen on kesäkuun viimeisenä päivänä. Jos asianomainen on työstä vapaana kesäkuussa,

määräytyy lomaraha sen tehtävän palkan mukaan, joka hänelle olisi maksettu, jos hän olisi ollut työssä. Jäljempänä 5 ja 6 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa lomaraha määräytyy vastaavasti ero- tai siirtymähetken tehtävän palkan mukaan.

Työntekijän lomaraha lomapäivää kohti on 50 % lomapäivän palkkauksesta. Lomapäivän palkkaus saadaan jakamalla työehtosopimuksen 6 §:n mukainen kiinteä kuukausipalkka luvulla 25.

Lomaraha maksetaan heinäkuussa. Jäljempänä 5 ja 6 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa lomaraha maksetaan siirtymisajankohdan tai työsuhteen päättymisajankohdan palkanmaksun yhteydessä.

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

Työntekijälle, joka lähtee suorittamaan asevelvollisuuttaan tai siirtyy suomalaisen valvontajoukon tai 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, jonka hän on ansainnut siirtymähetkeen mennessä ja joilta hän ei ole saanut lomarahaa.

Jos työntekijä saavuttaa ennen lomavuoden loppua oikeuden tämän sopimuksen mukaiseen pidempään lomaan, hänellä on oikeus lomarahaan myös näiden päivien osalta.

Lomarahaa ei makseta työntekijälle, jolle maksetaan lomakorvaus prosenttikorvauksena.

Lomaraha voidaan vaihtaa palkalliseksi vapaaksi seuraavasti:

Vuosilomapäivät (ilman pidennyspäiviä)	Lomarahaa vastaavat vapaapäivät, joita ei pyöristetä
36,0	18,0
33,0	16,5
30,0	15,0
27,5	14,0
27,0	13,5
25,0	12,5
24,0	12,0

22,5	11,5
22,0	11,0
21,0	10,5
20,0	10,0
18,0	9,0
17,5	9,0
16,0	8,0
15,0	7,5
14,0	7,0
12,5	6,5
12,0	6,0
10,0	5,0
9,0	4,5
8,0	4,0
7,5	4,0
6,0	3,0
5,0	2,5
4,0	2,0
3,0	1,5
2,5	1,5
2,0	1,0

14. Vuosilomakorvaus työsuhteen jatkuessa

Milloin työnantaja ei ole voinut järjestää vuosilomaa kalenterivuoden aikana, on siitä suoritettava korvaus noudattaen soveltuvin osin 15 kohdan määräyksiä.

Mikäli loma on työntekijän suostumuksella 7 kohdan 2 momentin mukaisesti siirretty pidettäväksi seuraavana vuonna ennen toukokuun 1 päivää, mutta lomaa ei ole voitukaan tänä aikana järjestää, on pitämättä jääneestä lomasta suoritettava lomakorvaus.

15. Vuosilomakorvaus tai vuosiloma työsuhteen päättyessä

Milloin työsuhde päättyy, on työntekijällä oikeus saada kiinteää palkkaustaan vastaava lomakorvaus tai vuosiloma yhtä monelta lomanmääräytymiskuukaudelta kuin hän 3-6 kohtien mukaan saisi lomaa 2 kohdassa tarkoitetun lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä niiltä työsuhteen päättymistä edeltäneiltä kalenterikuukausilta, joilta hän siihen mennessä ei ole saanut lomaa tai korvausta.

Mikäli työntekijä saavuttaa 3 kohdan 1 momentin 3 kohdassa mainitun palvelusajan kyseisen lomavuoden toukokuun jälkeen, mutta kuitenkin ennen työsuhteen päättymistä tai mikäli hänellä on välitöntä palvelusta vähintään yksi vuosi tai kaksitoista täyttä lomanmääräytymiskuukautta ennen työsuhteen päättymistä, myönnetään loma kuluvan lomanmääräytymisvuoden kaikilta täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta 3 kohdan 1 momentin 2 tai 3 kohdan mukaisesti.

Jos työntekijä niinä kalenterikuukausina, joina työsuhde saman lomanmääräytymisvuoden aikana alkoi ja päättyi, on ollut työssä yhteensä vähintään kahdeksantoista päivää eikä siltä ajalta ole saanut lomaa tai korvausta, luetaan tämä aika yhdeksi täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi.

Edellä tässä pykälässä tarkoitettu oikeus lomakorvaukseen tai vuosilomaan on myös asevelvollisena vakinaista palvelusta suorittamaan ryhtyvällä työntekijällä, jos hän sitä haluaa, vaikka hänen työsuhteensa ei ole päättynyt.

16. Vuosilomakorvauksen määräytyminen

Edellä 14 kohdan ja 15 kohdan 1 ja 3 momentissa tarkoitettua vuosilomakorvausta määrättäessä lasketaan pitämättä jäänyttä lomapäivää kohti 1/25 kiinteän kuukausipalkan määrästä.

Edellä 14 kohdan tarkoittamissa tapauksissa lasketaan vuosilomapalkkaus seuraavasti:

- 1) jos vuosilomaa ei ole voitu kalenterivuoden aikana järjestää eikä sitä myöskään ole voitu siirtää annettavaksi seuraavana vuonna, palkkaus lasketaan lomavuoden joulukuun palkkauksen mukaisena; ja
- 2) jos loma on siirretty annettavaksi seuraavana vuonna, muttei sitä ole voitu määrättynä ajankohtana tällöinkään pitää, palkkaus lasketaan sen ajankohdan mukaan, jolloin loma oli määrätty pidettäväksi.

Edellä 15 kohdan 1 momentin tarkoittamassa tapauksessa palkkaus laskeaan työsuhteen päättymishetken ja 3 momentin tarkoittamassa tapauksessa asevelvollisena vakinaiseen palvelukseen astumishetken mukaisena.

Saamatta jääneestä vuosiloman pidennyksestä ei ole oikeutta saada vuosilomakorvausta.

17. Vuosilomaoikeuden siirtämistä koskevat määräykset

Mikäli työntekijä siirtyy Liikenne- ja Erityisalojen Työnantajat 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 loma tai sen osan alkaessa.

VI TERVEYDEN- JA SAIRAAHOITO

13 § Terveysten- ja sairaanhoito sekä sairausajan palkka

1. Työntekijällä on oikeus saada sairauslomaa, jos hän on todistetusta sairaudesta, viasta tai vammasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt hoitamasta työtänsä. Tällaisen sairausloman osalta maksetaan työntekijälle 6 §:n mukainen kiinteä osuus seuraavasti:
 - palkkaus vähentämättömänä, mikäli sairauspäivien lukumäärä kalenterivuodessa on yhteensä enintään 60,
 - 75 % palkkauksesta siltä osin kuin sairauspäivien lukumäärä kalenterivuodessa on yhteensä yli 60 sekä
 - 60 % palkkauksesta siltä osin kuin yhdenjaksoisten sairauspäivien lukumäärä ylittää 180 keskeytyksen alkamispäivästä lukien.

Määräaikaiseen työsuhteeseen otetulla työntekijällä on oikeus palkkaukseen ainoastaan edellyttäen, että hän välittömästi ennen keskeytystä on ollut yrityksen päätoimisessa palveluksessa vähintään yhden kuukauden.

Palkkausta ei makseta silloin, kun työntekijä on itse tai toisen avulla tarkoituksellisesti aiheuttanut sairauden, vian tai vamman tahi estänyt parantumisen taikka hänen törkeä huolimattomuutensa on olennaisesti myötävaikuttanut sairauden, vian tai vamman syntymiseen tai parantumisen estymiseen.

2. Milloin sairausloma on myönnetty työntekijän tehtävissä sattuneesta tapaturmasta tai ammattitaudista johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi, maksetaan työntekijälle kutakin tapaturmaa tai ammattitautia kohden 6 §:n mukainen kiinteä osuus seuraavasti:

- palkkaus vähentämättömänä, kuitenkin enintään 90 sairauspäivältä,
- 75 % palkkauksesta siltä osin kuin sairauspäivien lukumäärä ylittää 90 sekä
- 60 % palkkauksesta siltä osin kuin sairauspäivien lukumäärä ylittää 180.

Jos samasta tapaturmasta tai ammattitaudista johtuva työkyvyttömyys jatkuu tai toistuu sen kalenterivuoden jälkeen, jonka aikana työkyvyttömyys alkoi, maksetaan työntekijälle palkkausta näiltä työkyvyttömyyden alkamisvuotta seuraavilta työkyvyttömyysajoilta 1 kohdan määräyksiä soveltaen. Kiinteä palkkaus maksetaan kuitenkin vähentämättömänä aina vähintään 90 poissaolopäivältä siitä lukien, kun työkyvyttömyys ensimmäisen kerran alkoi.

Palkkausta ei makseta silloin, kun tapaturma on työntekijän itselleen tahallaan aiheuttama. Niissä tapauksissa, joissa tapaturmavakuutuslain (608/48) mukaan tapaturmakorvausta ei myönnetä täysimääräisenä, tässä pykälässä tarkoitettua palkkausta ei makseta siltä osin kuin se ylittää 1 kohdassa tarkoitetun palkkauksen.

3. Milloin 1 kohdassa tarkoitettu sairausloma on myönnetty toimihenkilöä hänen tehtäviensä johdosta kohdanneesta väkivallasta tai niistä erityisistä olosuhteista, joihin hän on tehtäviensä vuoksi sodan aikana joutunut, johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi, maksetaan toimihenkilölle 6 §:n mukaista kiinteää osuutta seuraavasti:

- palkkaus vähentämättömänä, kuitenkin enintään 360 sairauspäivältä ja
- 60 % palkkauksesta siltä osin kuin sairauspäivien lukumäärä ylittää 360, jollei joissakin erikoistapauksissa harkita kohtuulliseksi määrätä, että palkkaus on maksettava vähentämättömänä myös sairauspäivien lukumäärän ylittäessä 360.

Edellä 1-3 kohdissa tarkoitettut palkkaukset maksetaan toisistaan riippumatta ilman, että oikeus yhdessä kohdassa tarkoitettuun palkkaukseen vähentää oikeutta toisessa kohdassa tarkoitettuun palkkaukseen.

4. Mitä edellä on sovittu, sovelletaan myös, milloin työntekijän ei voida 1 kohdassa tarkoitettua syystä sallia hoitaa hänen työsuhteeseensa kuuluvia tehtäviä taikka milloin työntekijä on tartuntatautilain (583/86) 16 §:n mu-

kaisesti määrätty olemaan poissa ansiotyöstään tai sanotun lain 17 §:n nojalla määrätty eristettäväksi, sekä tapauksessa, jolloin päihdeongelmainen työntekijä on hakeutunut vapaaehtoisesti laitoshoitoon sovittuaan tällaisesta hoidosta työnantajan kanssa.

5. Mitä edellä on sovittu, sovelletaan myös työntekijään, jolle on annettu rintamasotilastunnus ja jolle on myönnetty sairauslomaa sotilasvammalain (404/48) mukaisesti sairaanhoitona korvattavaa kuntouttamista varten. Sairaustajan palkkauksesta vähennetään samalta ajalta suoritettavan sotilasvammalain mukaisen päivärahan tai elinkoron määrä.
6. Jos työntekijälle on edellisenä lomanmääräytymisvuonna maksettu 12 §:n 3. kohdassa lueteltuja palkanlisä ja lisäpalkkioita enemmän kuin 122,78 euroa, sairaus- ja äitiysloman ajalta maksettavan palkkauksen laskentaperusteeseen luetaan edellä 6 §:ssä tarkoitetun kiinteän osuuden lisäksi sanotut maksetut palkanlisät ja lisäpalkkiot siten, että kutakin sairaus- ja äitiysloman päivää kohden lasketaan 1/365 niiden yhteismäärästä.

Jos tällaiselle työntekijälle on maksettu palkanlisä ja lisäpalkkioita edellisenä lomanmääräytymisvuonna enintään 122,78 euroa, maksetaan hänelle kultakin lomanmääräytymisvuodelta erillinen sairauslomalisa, jonka määrä on edellisenä lomanmääräytymisvuotena maksettujen em. palkanlisien ja lisäpalkkioiden yhteismäärän 1/365 kerrottuna lomanmääräytymisvuoden sairaus- ja äitiyslomapäivien lukumäärällä. Erillinen sairauslomalisa maksetaan yhdellä kertaa lomanmääräytymisvuotta seuraavan toukokuun loppuun mennessä taikka 12 §:n 5 ja 6 momenteissa tarkoitetuissa tapauksissa siirtymishetkeä tai työsuhteen päättymiskuukautta seuraavan kalenterikuukauden loppuun mennessä.

7. Työntekijälle sairausloman ajalta maksettavaa palkkausta laskettaessa otetaan huomioon 6 §:n 4 momentissa todetun vaativamman tehtävän palkanmaksuperusteet.
8. Työntekijän oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivä- tai äitiysrahaan siirtyy sairaus- tai äitiysloman ajalta työnantajalle siltä osin kuin tämä päivä- tai äitiysrahan määrä ei ylitä hänen samalta ajalta saamaansa palkkauksen määrää. Palkkauksen perimisestä takaisin silloin, kun työntekijä ei noudata niitä määräyksiä ja ohjeita, joita annetaan sairausvakuutuslain 28 §:n mukaan työnantajalle suoritettavan päivä- tai äitiysrahan hakemista varten, on säädetty erikseen.

Milloin työntekijä saa sairausvakuutuslain mukaista päivä- tai äitiysrahaa aikana, jolloin työtehtävien hoito on keskeytynyt määräkaudeksi, vaikka työntekijälle ei ole myönnetty täksi ajaksi vapautta, hänellä on sanotulla ajalta oikeus ainoastaan asianomaisella päivä- tai äitiysrahan määrällä vähennettyyn palkkaukseen. Vähennystä palkkauksesta ei kuitenkaan suoriteta

sellaisen työntekijän osalta, joka saa sairausvakuutuslain mukaista äitiysrahaa aikana, joka seuraa työntekijän palkkaukseen oikeuttavaa 72 arkipäivän pituista äitiyslomaa.

9. Työntekijällä on oikeus saada sinä aikana, jona työsuhde on voimassa:
1. sairauden perusteella sairaanhoitoa työnantajan osoittamalta lääkäriltä tai poikkeustapauksissa muulta lääkäriltä;
 2. eräissä tapauksissa sairaalahoitoa;
 3. eräissä tapauksissa korvausta sairaanhoidosta johtuvista välttämättömistä matkakustannuksista;

Työntekijällä ei kuitenkaan sen estämättä, mitä edellä on määrätty, ole oikeutta mainittuihin etuuksiin sinä aikana, jolta hänelle suoritetaan työkyvyttömyyseläkettä eikä lomautuksen tai palkattoman loman aikana, ellei siltä ajalta ole suoritettu sairausvakuutuslain mukaista äitiysrahaa, isyysrahaa tai vanhempainrahaa

Terveys- ja huoltokulujen korvaamisesta annetut ohjeet ovat lisälehdessä 8.

10. Työntekijän on hakiessaan sairauslomaa todistettava sairautensa työnantajan työntekijöitä varten vahvistetun kaavan mukaisella lääkärintodistuksella tai sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan hakemista varten vahvistetun kaavan mukaisella lääkärintodistuksella, terveyskeskuksen terveydenhoitajan antamalla todistuksella taikka työnantajan osoittaman terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antamalla todistuksella.
11. Työntekijä on velvollinen osallistumaan ohjesäännön terveydentilan vaatimuksista tarkoitaviin terveydentilan seurantatarkastuksiin ja hänelle korvataan tästä aiheutuneet ansionmenetykset ja matkakustannukset (matkustamiskustannukset, päiväraha, ateriakorvaus, majoittumiskorvaus ja yömatkaraaha).
12. Työntekijän tapaturmavakuutuksesta on voimassa, mitä siitä tapaturmavakuutuslaissa ja sen nojalla annetussa valtioneuvoston päätöksessä on säädetty tai vastedes säädetään.

13 a § Terveys- ja sairaanhoito sekä sairausajan palkka

(1.2.1998 tai sen jälkeen tulleet työntekijät)

Määräykset ovat lisälehdessä 9.

VII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

14 § Työntutkimukset

1. Työpaikalla käytetään yleisesti käytössä olevia työnmittaustekniikkoja ja -järjestelmiä, joilla on merkitystä tuottavuuden kehittämisessä ja työntekijöiden ansiotason parantamiseen. Niiden johdosta ehkä tapahtuvat muutokset töiden järjestelyssä eivät kuitenkaan saa aiheuttaa työntekijän ylläsuruttumista.
2. Työntutkimusohjelmasta ja sen tarkoituksesta on pääluottamusmiehelle ja asianomaisten osastojen luottamusmiehille tiedotettava hyvissä ajoin ennen ohjelman toimeenpanoa.

Tutkimus voidaan suorittaa myös silloin, kun työntekijät sitä perustellusti ehdottavat ja se sopii työntutkimusohjelmaan.

3. Tutkimuksen aikana voidaan antaa ohjeita ja neuvoja työn suorituksesta, mutta työntekijää kohtaan ei saa harjoittaa painostusta.
4. Jos kysymyksessä on pitempiaikainen tutkimus, työntekijälle annetaan tutkimuksen aikana sopivin välein selvitys tutkimuksen siihenastisista tapahtumista.
5. Luottamusmiehelle on varattava mahdollisuus seurata menetelmä- ja aika-tutkimuksia ja perehtyä työpaikalla ko. tutkimusten pohjalta tehtyihin työntutkimuspöytäkirjoihin sekä osallistua niiden perusteella toimeenpantaviin uudistuksiin.

Luottamusmiehille ja tarvittaessa muille työntekijöiden nimeämille edustajille annetaan riittävä koulutus kulloinkin käytettävän työntutkimustekniikan ja sen soveltamisen ymmärtämiseksi.

15 § Ammatti- tai muu koulutus

Koulutus toteutetaan siten kuin yleissopimuksessa on sovittu. (Lisälehdet 9)

VIII YHTEISTOIMINTA- JA LUOTTAMUSMIESJÄRJESTELMÄ SEKÄ TYÖSUOJELU

16 § Yhteistoiminta

Yhteistoiminnan osalta noudatetaan sitä mitä osapuolten välillä on erikseen sovittu (Lisälehdet 1 ja 12).

17 § Luottamusmiehet

Valitseminen

1. Tämän työehtosopimuksen allekirjoittaneella työntekijäjärjestöllä sekä sen alaisella paikallisella ammattiosastolla on oikeus asettaa luottamusmiehiä valvomaan tämän työehtosopimuksen noudattamista.

Huomautus:

Seuraavaa kappaletta sovelletaan VR-Yhtymän työpaikoilla ja se koskee Veturimiesten liiton tai sen ammattiosaston asettamia luottamusmiehiä:

Veturimiesten liitto valitsee yhden päätoimisen pääluottamusmiehen, jonka toimialueena on koko rataverkko ja toimipaikkana VR Yhtymän Pääkonttori. Kaikilla varikoilla ja niihin verrattavilla veturimiesten sijoituspaikoilla valitaan luottamusmies. Luottamusmiesten lukumäärä on noin 35.

2. Niillä työpaikoilla, missä luottamusmieheksi valittu henkilö ei voi hoitaa tehtäväänsä normaalissa työvuorossaan, hänet sijoitetaan sellaiseen työvuoroon tai tehtävään, kuten tallipäivystykseen, että luottamusmiestehtävien tehokas hoitaminen on mahdollista. Milloin sekä työ- että luottamustehtävien hoito sitä vaatii, voidaan suurimmilla varikoilla luottamusmies sijoittaa erilliseen vuoroon. Luottamusmiestehtävien hoitamista varten yhteisesti sovittu vapautus muista työtehtävistä merkitään aina etukäteen vuorotauluun.
3. Pääluottamusmiehen ja luottamusmiehen toimikauden määrää asianomainen järjestö.
4. Valittu pääluottamusmies ja luottamusmies nauttii yleissopimuksessa mainittuja etuisuuksia vasta, kun yleissopimuksen kohdassa 3.3 tarkoitettu ilmoitus on annettu. Pääluottamusmiehen ja luottamusmiehen toimikausi kestää siihen saakka, kunnes on tehty ilmoitus uuden pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen valitsemisesta hänen sijaansa.
5. Kun asianomaisella alayhdistyksellä on oikeus valita pääluottamusmies tai luottamusmies, saattaa syntyä tilanne, jolloin luottamusmiesvaalien toimitaminen ei ole tarpeen. Tällöinkin pääluottamusmies tai luottamusmies nauttii yleissopimuksessa mainittuja etuuksia vasta kun yhtiö on saanut kirjallisen ilmoituksen valinnasta.
6. Mikäli asianomainen järjestö katsoo vaalin toimittamisen tarpeelliseksi, noudatetaan seuraavaa menettelyä: Vaali suoritetaan työaikana ja -paikalla mikäli vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei häiritse normaalia työskente-

lyä. Tässä tapauksessa mainittujen osapuolten on sovittava hyvissä ajoin ennen vaalin toimittamista vaaliajoista, vaalipaikoista ja muista vaaliin liittyvistä seikoista kuten esim. vaalin toimittajien lukumäärästä ja tehtävistä. Jos vaalista aiheutuu kohtuutonta haittaa yrityksen toiminnalle, on vaali toimitettava työajan ulkopuolella. Vaalin käytännön järjestämisestä huolehtii järjestö.

7. Milloin pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen valinta tapahtuu työpaikalla vaaleilla, luetaan vaalien valmisteluun, vaalitoimitukseen ja tuloslaskentaan työpaikalla käytetty aika työajaksi näihin tehtäviin osallistuneille henkilöille.

Työntajan tiedottamisvelvoitteet

8. Pääluottamusmiehellä ja luottamusmiehellä on oikeus saada tietoja henkilöstön lukumäärästä ja ansiotasosta tehtävänimikkeittäin, mikäli näitä koskevia selvityksiä valmistetaan työnantajan käyttöön.
9. Pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle on ilmoitettava riittävän varhaisessa vaiheessa mikäli luottamusmiehen toimialueella aiotaan suorittaa yhteistoiminnasta tehtyjen sopimusten mukaisia rationalisointitoimenpiteitä. Pääluottamusmiehellä ja luottamusmiehellä on oikeus tutustua mahdollisiin rationalisointisuunnitelmiin ja heille on annettava tilaisuus lausua niistä mielipiteensä.

Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

10. Luottamustehtävän hoitamista varten yhteisesti sovittu vapautus muista työtehtävistä merkitään etukäteen vuorotauluun.
11. Lisäksi luottamusmiehelle voidaan myöntää kiireellisten luottamusmiestöimeen kuuluvien tehtävien hoitamista varten vapaata muunakin työtehtävien kannalta sopivana aikana. Luottamusmiehen tulee saadaksesen tällaista vapaata tehtävistään selostaa asianomaiselle esimiehelle, miksi luottamusmiestehtävää on pidettävä kiireellisenä. Esimiehen ei kuitenkaan tarvitse myöntää vapaata silloin, kun sitä pyydetään, vaan se voidaan siirtää työtehtävien kannalta sopivimpaan ajankohtaan, jos siihen yrityksen toiminnan kannalta on perusteltua aihetta. Esimiehen on kuitenkin pyrittävä molempien osapuolten kannalta parhaimpaan mahdolliseen tulokseen, koska tarkoituksena on nimenomaan suoda luottamusmiehelle mahdollisuus toimia tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti luottamusmiestehtäviä hoitaessaan, kuitenkin huomioon ottaen, että myös hänen työtehtävänsä tulevat kunnolla hoidetuiksi.

12. Milloin pääluottamusmies tai luottamusmies joutuu asianomaisen esimiehen erikseen antaman matkamääräyksen perusteella kotimaassa tekemään matkoja, jotka ovat tarpeen luottamusmiestoimintaan kuuluvien neuvottelujen ja niihin liittyvien tehtävien hoitamiseksi, suoritetaan hänelle näiden matkojen osalta matkustamiskustannusten korvausta ja päivärahaa työehtosopimuksen mukaisesti. Pääluottamusmiehelle ja muulle luottamusmiehelle myönnetään luottamusmiestehtävien edellyttämiä matkoja varten asiaan kuuluva rautatievapaalippu.
13. Luottamusmiehelle maksetaan luottamusmiestehtävässä toimimisen ajalta kiinteä palkkaus. Menetetyt työaikakorvaukset ja oman tehtävän hoidosta maksettavat lisäpalkkiot korvataan työehtosopimuksen mukaisella erityistehtävälisällä. Mikäli ansionmenetyksen korvaaminen tällä tavalla ei johda oikeaan ja kohtuulliseen lopputulokseen, voidaan ansionmenetyksen korvaus sopia toisinkin.
14. Pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle kuuluvien tehtävien hoitamiseen käytetty aika otetaan huomioon täysimääräisenä kokemusliisiin oikeutavaa aikaa laskettaessa.
15. Pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle suoritetaan em. ansionmenetyksen korvauksen lisäksi luottamusmiestyöstä erillistä luottamusmiespalkkiota.
16. Henkilökohtaisen luottamusmiespalkkion sijoittuminen johonkin palkkioluokkaan määräytyy luottamusmiestehtävän vaativuuden, tehtävien hoitamiseen käytettävän ajan, edustettavien lukumäärän tai tehtävien alueellisen laajuuden mukaisesti siten kuin sopijaosapuolten välillä erikseen sovietaan. Erillistä luottamusmiespalkkiota ei kuitenkaan suoriteta näitä tehtäviä päätoimisesti hoitavalle luottamusmiehelle.
17. Erillisen luottamusmiespalkkion suuruus on 1.5.2010 alkaen 134,00 euroa/kk.
18. Luottamusmiespalkkion maksamisessa pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen sijasta hänen varamiehelleen noudatetaan seuraavia ohjeita:
19. Luottamusmiespalkkiota maksetaan pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle kymmeneltä (10) kuukaudelta vuodessa ja hänen varamiehelleen kahdelta (2) kuukaudella vuodessa sen suuruisena kuukausieränä kuin on erikseen sovittu.
20. Varamiehelle suoritetaan maksu yhdeltä (1) kuukaudelta vuoden kumpaiselakin puoliskolla huhti- ja lokakuussa kunakin vuonna.

Luottamusmiehen työaika

21. Luottamusmiehen työaika sellaisina päivinä, jolloin hänet on vapautettu työvuorostaan luottamustehtävien hoitamiseen, on 8 tuntia, ellei sitä poikkeustapauksissa sovita pitemmäksi.

Edellä olevaa sovelletaan tiettyihin yksittäisiin luottamustehtäviin seuraavasti:

1. Luottamustehtävät työpaikalla

a) vapautettu työvuorostaan luottamustehtävien hoitamiseen

- työajaksi merkitään tehtävään todella kulunut aika, mutta jos se on alle 8 tuntia, voidaan vajaaksi jäävä aika täyttää hoitamalla muita luottamustehtäviä ennakkoon sovitulla tavalla.

b) luottamustehtävien hoito tapahtuu vapaa-aikana

- työajaksi merkitään tehtävään todella kulunut aika.

2. Luottamusmiestehtävät työpaikan ulkopuolella

a) vapautettu työvuorostaan luottamustehtävien hoitamiseen

- työajaksi merkitään tehtävään todella kulunut aika, jonka lisäksi matkustamisesta merkitään normaali matka-ajan hyvitys. Jos tehtävään kulunut aika on alle 8 tuntia, täytetään vajaaksi jäänyt aika matkustustunneilla ja jos sekään ei riitä toimitaan lisäksi kohdassa 1 a) mainitulla tavalla.

b) luottamustehtävän hoito tapahtuu vapaa-aikana

- työajaksi merkitään todella kulunut aika, jonka lisäksi matkustamisesta merkitään normaali matka-ajan hyvitys.

22. Pääluottamusmiehen ja luottamusmiehen työaikanaan suorittamiin luottamusmiestehtäviin käytetty aika luetaan hänelle työajaksi.

23. Jos pääluottamusmies tai luottamusmies vapaa-aikanaan suorittaa esimiehensä kanssa sovittuja luottamusmiestoimeen kuuluvia tehtäviä, luetaan myös tämä aika hänelle työajaksi.

24. Työajaksi lukeminen tarkoittaa, että asianomainen saa tämän ajan perusteella kaikki ne työaikasopimukseen perustuvat korvaukset ja lisät, joiden saamisen muut edellytykset täyttyvät.

Koulutus ja luottamusmiehen käytettäväksi annettava aineisto

25. Pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle on mahdollisuuksien mukaan varattava tilaisuus osallistua sellaiseen koulutukseen, mikä on omiaan lisäämään hänen pätevyyttään luottamusmiestehtävien hoitamisessa. Tarpeen

vaatiessa järjestettävien neuvottelupäivien lisäksi on suotavaa, että luottamusmiehet yhdessä työnjohdon kanssa kutsutaan kulloisenkin työehtosopimusratkaisun hyväksymisen jälkeen informaatiotilaisuuteen.

26. Pääluottamusmiehen ja luottamusmiehen käytettäväksi on työnantajan toimesta järjestettävä tehdyt työehtosopimukset, erillispöytäkirjat ja muut sopimukset, niiden soveltamisohjeet sekä muut tarpeelliset erityismääräykset ja ohjeet.

18 § Asiamiehet

1. Tämän työehtosopimuksen allekirjoittaneen työntekijäjärjestön valitsemilla asiamiehillä on oikeus tämän sopimuksen noudattamisen valvontaan, sen soveltamista ja tulkintaa koskevissa asioissa käydä työpaikoilla sovittuaan käynnistä asianomaisen päällikön kanssa. Asiamiesten nimet on ilmoitettava työnantajalle.
2. Asiamiehillä on oikeus saada työpaikkojen esimiehiltä ne asiatiedot, jotka ovat heille tarpeen työehtosopimuksen noudattamisen valvomiseksi.

19 § Työsuojelu ja -turvallisuus sekä työ- ja suojavaatetus

1. Työntekijän tulee välttää työssä kaikkea, mikä voi saattaa hänen tai hänen työtoverinsa turvallisuuden vaaranalaiseksi tai vahingoittaa työnantajan omaisuutta.
2. Työnantajan tulee huolehtia siitä, että työturvallisuuslakia ja muita työturvallisuuteen ja ammattitautien torjuntaan liittyviä lakeja, asetuksia ja viranomaisten päätöksiä tarkoin noudatetaan. Työntekijöiden tulee noudattaa työnantajan tässä tarkoituksessa antamia ohjeita sekä käyttää säännösten ja määräysten edellyttämiä, työnantajan heidän käyttöönsä asettamia suojavaatelineitä.
3. Työsuojelun yhteistoiminnasta on sovittu VR-Yhtymä Oy:n ja asianomaisten henkilökuntajärjestöjen välillä allekirjoitetussa työsuojelun yhteistointiasopimuksessa (Lisälehti 6).

Sopimus suojavaatetuksesta on liitteenä (lisälehti 10).

IX TYÖRAUHA JA SEN TURVAAMINEN

20 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

1. Jokaisen työntekijän tulee häntä itseään erityisesti koskevassa työasiassa ensin kääntyä esimiehensä puoleen.
2. Tämän työehtosopimuksen soveltamisesta ehkä syntyvät erimielisyydet pyritään kaikkea viivytystä välttäen selvittämään ensi sijassa työnjohdon ja paikallisen luottamusmiehen välillä käytävillä neuvotteluilla.
3. Elleivät erimielisyydet tällä tavoin selviä, ne voidaan saattaa yksikön päällikön ja pääluottamusmiehen kesken selvitettäväksi. Yksikön päällikön tulee tarvittaessa lähettää oma edustajansa samanaikaisesti pääluottamusmiehen kanssa asiaa tutkimaan.
4. Jos yksimielisyyteen ei tällöinkään päästä, asiasta on laadittava pöytäkirja, jonka neuvottelijat allekirjoittavat ja jossa lyhyesti mainitaan erimielisyyksien aiheena olevat kysymykset ja molempien osapuolten kanta. Tämän jälkeen asia voidaan saattaa sopijaosapuolten kesken selvitettäväksi. Jommankumman sopimuspuolen esittäessä asiasta neuvotteluja, ne on aloitettava ensi tilassa ja viimeistään viikon kuluessa esityksen tekemisestä.
5. Siinä tapauksessa, etteivät sopimuspuolet ole voineet sopia syntyneistä erimielisyyksistä, asia voidaan saattaa työtuomioistuimen tai jos osapuolet niin sopivat, välimiesten ratkaistavaksi. Viimeksi mainitussa tapauksessa noudatetaan, mitä laki välimiesmenettelystä määrää.
- 6 Työehtosopimuksen allekirjoittaneet sopijapuolet pyrkivät kumpikin edistämään neuvottelusuhteiden kehittämistä sekä omalta osaltaan valvomaan tehtyjen sopimusten noudattamista.

21 § Työnseisauksen estäminen

Tämän työehtosopimuksen voimassaoloaikana ei saa ryhtyä lakkoon, sulkuun eikä muuhun niihin verrattavaan toimenpiteeseen, joka kohdistuu tämän sopimuksen määräyksiä vastaan tai tarkoittaa tämän sopimuksen muuttamista.

X SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA JA IRTISANOMINEN

22 § Voimassaolo ja irtisanominen

Tämän työehtosopimuksen voimassaolo alkaa 1.5.2010 ja päättyy 31.3.2012. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommaltakummalta puolelta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen yllämainitun sopimuskauden tai sitä seuraavan jatkovuoden päättymistä.

Helsingissä, 15. päivänä kesäkuuta 2010

LIIKENNE- JA ERITYISALOJEN TYÖNANTAJAT RY

VETURIMIESTEN LIITTO RY

LIIKENNE- JA ERITYISALOJEN TYÖNANTAJAT RY:N SEKÄ VETURIMIESTEN LIITTO RY:N VÄLISEN VETURIMIESTEHTÄVIÄ RAUTATIELIIKENTEESSÄ KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

1 § Neuvottelutuloksen toteaminen

Todettiin, että Liikenne- ja Erityisalojen Työnantajat ry:n sekä Veturimiesten liitto ry:n välillä on tänään allekirjoitettu veturimiestehtäviä koskeva työehtosopimus 28.4.2010 allekirjoitetun neuvottelutuloksen mukaisesti uudistettuna ajalle 1.5.2010 - 31.3.2012 seuraavin ehdoin.

2 § Yleiskorotus

Palkkoja korotetaan 1.5.2010 alkaen tai sitä seuraavan työjakson alusta 0,5 % suuruisella yleiskorotuksella.

Palkkoja korotetaan 1.11.2010 alkaen tai sitä seuraavan työjakson alusta 0,5 % suuruisella yleiskorotuksella.

Palkkoja korotetaan 1.5.2011 alkaen tai sitä seuraavan työjakson alusta 0,3 % suuruisella yleiskorotuksella.

Palkkoja korotetaan 1.11.2011 alkaen tai sitä seuraavan työjakson alusta yleiskorotuksella jonka suuruus sovitaan 1.9.2011 mennessä. Ellei sopimusta palkankorotuksen tasosta ole saavutettu em. ajankohtaan mennessä, voidaan työehtosopimus tällöin irtisanoa päättyään 30.11.2011.

3 § Taulukkopalkat

Uusi palkkataulukko on liitteenä.

4 § Tekstimuutokset

Veturimiesten palkkataulukkoa, palkkausmuistutusta 1 (poistaminen), palkkausmuistutusten huomautusta 2 (poistaminen), ateriakorvausta, koulutuspäiväkorvausta ja asuntoparallaoloa koskevat muutokset on sisällytetty työehtosopimuksen teksteihin 28.4.2010 allekirjoitetun neuvottelutulospöytäkirjan mukaisesti.

5 § Matkakustannusten korvaukset

Matkakustannusten korvauksien määriä tarkistetaan 1.1.2011 sekä 1.1.2012 Verohallituksen verovapaista matkakustannusten korvauksista antamien päätösten mukaisesti.

6 § Muut sopimusehdot

1) Isyysvapaan palkallisuus

Sovittiin, että mikäli työehtosopimusta ei irtisanota päättymään kesken sopimuskauden, työehtosopimuskauden lopussa tulee voimaan määräys, jonka mukaisesti isyysvapaalla olevalle työntekijälle maksetaan palkka isyysraha-kauden kolmelta ensimmäiseltä työpäivältä. Tällöin muutetaan perhevapaita koskevan 11 §:n 2 kohdan 3 ja 4 momentit seuraaviksi:

Työntekijälle, jolle on myönnetty raskauden ja synnytyksen vuoksi äitiysvapaa, maksetaan kiinteä palkkaus äitiysvapaan alusta lukien ajalta, johon sisältyy 72 arkipäivää. Isyysvapaalla olevalle työntekijälle maksetaan palkka isyysraha-kauden 3 ensimmäiseltä työpäivältä.

Mitä tässä on määrätty, koskee määräaikaiseen työsuhteeseen otettua työntekijää ainoastaan edellyttäen, että hän on välittömästi ennen äitiys- tai isyysvapaan alkua ollut työnantajan palveluksessa vähintään kuusi kuukautta.

Palkanmaksuajalle kohdistuvat sairausvakuutuslaissa tarkoitettut isyysrahat maksetaan työnantajalle samalla tavoin kuin äitiys- ja erityisäitiysrahat.

7 § Työryhmät

Sovittiin työryhmien asettamisesta selvittämään seuraavia kysymyksiä:

- a) Työntekijän päiväpalkan määräytyminen kunkin kuukauden työpäivien perusteella kalenteripäivien sijaan.
- b) Vuosilomajärjestelmä, jossa lauantai ei ole enää vuosilomaa kuluttava päivä, jolloin luovutaan ns. irtopäivälaskennasta. Lomapäivien lukumäärä vähenee vastaavasti ja lomapäivät määräytyvät erillisten työsuhteen kestoon sidottujen taulukoiden perusteella. Muutos koskee sekä varsinaista vuosilomaa että talvilomapidennystä.
- c) Keskeytyspäivälaskennasta johtuvista laskennallisista ylitöistä ja työajan takaisinteettämistä luopuminen. Esimerkiksi vapaapäivän muuttuminen keskeytyspäiväksi ei tuota järjestelmästä työtunteja tai ylityötä ja vastaavasti sairastamisen johdosta ei teetetä työtunteja takaisin nykyisen työehtosopimusmääräyksen mukaisesti.
- d) Aiemmin asetettu työryhmä tekee esityksen työvuoro- ja vuorotaulumuu-
tosten vähentämismahdollisuuksista ja erityisesti vapaapäivien pysyvyyden parantamisesta 31.10.2010 mennessä. Työryhmä selvittää myös mahdollisuudet heittomiesten työvuorojen ilmoittamisen aikaistamiseksi ja ilmoittamismenettelyjen yhdenmukaistamiseksi. Työryhmän työn etenemistä seurataan ja työryhmän esitykset käsitellään sopijaosapuolten kesken.

e) Veturinkuljettajien työssä jaksaminen tulevaisuudessa.

Kaikkien työryhmien työlle asetettiin määräajaksi 31.3.2012, lukuun ottamatta d) kohdan työryhmää. Uudet järjestelmät otetaan käyttöön työryhmien yksimielisten esitysten perusteella.

8 § Työrauhalauseke

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

9 § Voimassaolo

Tämän sopimuksen voimassaolo alkaa 1.5.2010 ja päättyy 31.3.2012. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommaltakummalta puolelta irtisanota vähintään kuutta viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

Helsingissä, 15. päivänä kesäkuuta 2010

LIIKENNE- JA ERITYISALOJEN TYÖNANTAJAT RY

VETURIMIESTEN LIITTO RY

VETURIMIESTEN PALKKATAULUKKO

Palkkaryhmä	Tehtävä	1.5.2010
PR 1	Veturinkuljettaja- harjoittelija	1644,13
PR 2	Veturinkuljettaja junankuljetus- tehtävässä kaksin- ajossa	
	alle 3 v	2 112,62
	3 v	2 246,28
	6 v	2 350,27
	8 v	2 503,61
	25 v	2 652,59
PR 3	Veturinkuljettaja junankuljetustehtävässä yksinajossa, veturinkuljettaja ratapihapäivystystehtävässä yksinajossa, veturinkuljettaja huoltokuljettajana, veturinkuljettaja tallipäivystäjänä, veturinkuljettaja muissa veturimies- tehtävissä.	
	alle 3 v	2 112,62
	3 v	2 350,27
	6 v	2 503,61
	8 v	2 645,51
	25 v	2 794,50

VETURIMIESTEN LISÄPALKKIOT	1.5.2010
PÄIVYSTYSRAHAT	
Päivystysraha	4,53
Päivystysraha tallipäivystyksessä	3,28
VETURIRAHA	
Henkilöjuna	0,0470
Henkilöjuna yksinajo	0,0940
Henkilöjuna yksinajo SN y 140	0,1363
Henkilöjuna yksinajo (Hki-Epo-Vki-Ke-lähil.junat)	0,1954
Henkilöjuna yksinajo (Hki-Kr-Ri-junat)	0,1248
Tavarajunat ja tavarahenkilöjunat	
3. junapaino 1500 tn tai alle	0,0680
4. junapaino yli 1500 tn enint. 4800 tn	0,1363
5. junapaino yli 4800 tn enint. 5600 tn tai IVY-VAK-juna	0,2043
hitaat, 40 km/t tai alle, junapaino=3	0,1363
hitaat, 40 km/t tai alle, junapaino=4	0,2725
hitaat, 40 km/t tai alle, junapaino=5	0,4087
yksinajo, junapaino=3	0,1363
yksinajo, junapaino=4	0,2725
yksinajo, junapaino=5 tai IVY-VAK	0,4087
yksinajo, hitaat, junapaino=3	0,2725
yksinajo, hitaat, junapaino=4	0,5448
yksinajo, hitaat, junapaino=5	0,8173
Esimiespalkkio	600,00- 1000,00
Heittolisä	2,97
Vapaa-ajan poikkeamakorvaus	19,08
Poikkeamakorvaus	30,15
Kaluston tarkastuspalkkio	7,22
Yötyölisä	0,41
Lähiliikennelisä	124,00
Työhönsidonnaisuuslisä	17,89

Erityistehtävälisä	
- Luottamusmiehet, työsuojeluvaltuutetut, opetuskuljettajat ja muut erityistehtävät	10,46
Opetuskuljettajan palkkio	
- 1 opetettava kokonaisuus	103,00
- 2 tai useampia kokonaisuuksia	141,00
Koulutuspäiväkorvaus	34,93
- junaturvallisuuden kertauskoulutus (1 pv/v)	
- ensiapukertauskurssi (1 pv/3v)	
- ajolangan hätämaadoituksen kertauskoulutus (1 krt/5v)	
- VAK-täydennyskoulutus (1 krt/5v)	
- muu veturinkuljettajan ammattipätevyyttä ylläpitävä tai täydentävä työnantajan valtakunnallisesti järjestämä koulutus (korkeintaan 1 pv/hlö/v)	
Tuntipalkan täydennysosa vek	3,43
Tuntipalkan täydennysosa vel	2,90

PALKKAUSMUISTUTUKSET

Huomautus 1

Kuljettajapätevää veturinlämmittäjäaika lasketaan määrävuosikorotukseen oikeuttavaksi ajaksi takautuvasti enintään 1.1.1993 lukien.

Huomautus 2

Veturimiehelle, jolle ei ole laadittu TAL:n 35 §:n mukaista työvuoroluetteloa vähintään kolmen viikon pituiseksi ajanjaksoksi, maksetaan kuukausipalkka 1.2.2001 lukien kuten yksinajossa yleensä.

LISÄPALKKIOT

Veturinkuljettajalle ja veturinlämmittäjälle maksetaan varsinaisen palkkauksensa lisäksi lisäpalkkioita jäljempänä mainitun mukaisesti:

Päivystysrahat

Veturinkuljettajalle maksetaan päivystysrahaa ja tallipäivystysrahaa.

Päivystysrahaa maksetaan työvuoroittain työajaksi laskettavalta ajalta (matkaveturilla vieraalla paikalla tehtävästä ratapihavaihtotyöstä junan tulo- ja lähtöaikojen väliseltä ajalta) siten, että puolta tuntia lyhyempi aika jätetään ottamatta huomioon ja puolen tunnin pituinen ja sitä pitempi aika korotetaan seuraavaksi täydeksi tunniksi.

Päivystysrahaa tallipäivystyksessä maksetaan kyseisistä tehtävistä aina vähintään yhdeltä tunnilta. Työnjohtotehtävissä (= tallipäivystys) toimiville veturinkuljettajille ja huoltokuljettajille maksetaan 1.10.2008 alkaen päivystysrahaa.

Matkaveturilla suoritettavasta vaihtotyöstä maksetaan kutakin vaihtotyötahtumaa kohden päivystysrahaa vähintään yhdeltä tunnilta (tavarajunan paikallaan pysymisen varmistamisesta kahdelta tunnilta). Matkaveturin vaihtotyötä on sellainen vaihtotyö, jossa matka ulottuu yli 15 kilometrin päähän lähtöpaikasta.

Yhdellä paikkakunnalla kerrallaan suoritettavat vaunujen otot tai jätöt, miehittämättömälle liikennepaikalle jätettävän tavarajunan paikallaan pysymisen varmistaminen, saapuvan/lähtevän junan veturinkuljettajan suorittamat ratapihavaihteiden käännöt sekä saapuvan/lähtevän kuljettajan suorittama kiskobussin (Dm 12) siirto seisonta- tai huoltoraiteelta lähtöraiteelle tai tuloraihteelta seisonta-, huolto- tai lähtöraiteelle sekä linjaliikenteen kuljettajan suorittamat sm-lähiliikennejunien siirrot raiteelta toiselle tai Helsingin ja Ilmalan välillä muodostavat yhden vaihtotyötahtuman.

Henkilöliikenteen vaunukaluston ja veturin välin kytkennästä tai purusta maksetaan aina erillinen matkaveturin vaihtotyökorvauksen suuruinen korvaus. Em. välin kytkentä tai purku voidaan suunnitella myös yksinajavan veturinkuljettajan tehtäväksi.

Veturien moniajokyt kentöjä ja purkuja, tankkauksia sekä hiekan ja nesteiden lisäyksiä voidaan teettää myös yksinajavalla linjaliikenteen veturinkuljettajalla yksin. Näistä tehtävistä maksetaan päivystysrahaa tallipäivystyksessä tehtäviin käytetyltä ajalta, aina kuitenkin vähintään yhdeltä tunnilta. Tallipäivystystehtävä ei katkaise vaihtotyötahtuman kerrallaan suorittamista.

Veturiraha

Veturirahaa maksetaan kultakin veturikilometritä.

Huomautus 1

Rataosalla Vartius- Kontiomäki- Oulu- Raahe kulkevien junien osalta veturiraha maksetaan seuraavasti: Edellä mainitussa kulkusuunnassa kulkevien junien veturiraha maksetaan suunnitellun junapainon mukaan ja kolminker-

taisen suunnitellun junapainon ollessa yli 4800 tonnia, kuitenkin enintään 5600 tonnia.

Huomautus 2

Itäisen liikenteen kuormassa kulkevien junien, joissa kuljetetaan VAK:n alaisia vaunuja ja joiden suurin sallittu nopeus on vähintään 40 km/h, veturinkuljettajille maksetaan veturirahaa junapainosta riippumatta kuten yli 4800 tonnin junissa.

Huomautus 3

Tavarajunien veturirahan määrittelyyn vaikuttava junapaino lasketaan jarrupainojärjestelmän kokonaisjunapainon mukaisesti.

Yhden miehen ajossa on veturiraha kaksinkertainen.

Veturikilometrit määräytyvät kultakin matkalta lähtö- ja tulopaikan välisen matkan mukaan.

Sm-lähiliikennelisä

Pääkaupunkiseudun lähiliikenteessä maksetaan veturinkuljettajille Sm-lähiliikennelisää (lähiliikennetunnuksilla välillä Helsinki-Riihimäki-Vantaankoski-Karjaa sekä Kerava-Lahti välillä kulkevat junat).

Veturivetoiset lähiliikennejunat ovat Sm-lähiliikennelisän piirissä 1.3.2003 lukien.

Muille kuin edellä mainituille (mm. vuosiloma- ja sairauslomasijaiset tai muun tehtävän ohella Sm-lähiliikennettä ajaville) veturinkuljettajille maksetaan lähiliikennelisää tehtävään käytetyn ajan suhteessa.

Erityistehtävälisä

Luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille maksetaan tuntiperusteista erityistehtävälisää, tehtävän hoitamiseen kirjatulta työtunnilta.

Edellä mainittua tuntiperusteista korvausta sovelletaan normaalien veturimiestehtävien ohella luottamusmies-, työsuojelu-, projekti-, työryhmä- tai muihin esimiehen määräämiin erityistehtäviin nimettyihin veturimiehiin. Tällä korvataan menetetyt työaikakorvaukset ja oman tehtävän hoidosta maksettavat lisäpalkkiot. Ns. tallipäivystyslisiä ei myöskään makseta.

Vuosittain esimiesten nimeämille opetuskuljettajille ja ns. työnopastajille maksetaan korvaus tehtävän hoitamiseen kirjatulta työtunnilta. Tällä korvataan menetetyt työaikakorvaukset ja oman tehtävän hoidosta maksettavat lisäpalkkiot. Ns. tallipäivystyslisiä, esimiespalkkiota ja erillisiä opetuspalkkioita ei edellä mainitun korvauksen lisäksi makseta.

Opetuskuljettajille maksetaan edellä mainitun tuntiperusteisen korvauksen lisäksi henkilökohtaista lisäpalkkiota.

VRKK:ssa vakinaisesti työskentelevät simulaattori- ja junaturvallisuuskouluuttajat tulevat 1.10.2008 alkaen opetuskuljettajalisän piiriin.

Veturimiesten esimiespalkkio

Päätoimisesti esimies- ja suunnittelutehtävissä toimiville veturimiehille voidaan ajoalueen päällikön määrittelyn perusteella maksaa 1.10.2007 lukien esimiespalkkiota. Tämän lisäksi ei makseta tuntipohjaisia lisäpalkkioita. Kuukausipalkka maksetaan kuten yksinajossa yleensä.

Edellä mainittujen päätoimisten sijaisina (mm. vuosiloma- ja sairauslomajaisiset) toimiville maksetaan esimiespalkkiota tehtävään käytetyn ajan suhteessa

Heittolisä

Veturimiehelle, jolle ei ole laadittu TAL:n 35 §:n mukaista työvuoroluetteloa vähintään kolmen viikon pituiseksi ajanjaksoksi, maksetaan kultakin tällaiselta työjakson laskentapäivältä heittolisää.

Kaluston tarkastuspalkkio

Veturinkuljettajalle, joka koeajaa korjattavina olleita vetureita tai saamaansa määräykseen perustuen tarkastaa junansa vaunujen tai junayksiköiden matkakuntoisuutta matkan kestäessä, maksetaan koeajo- tai tarkastuskerralta palkkio. Kustakin koeajosta tai tarkastuksesta maksetaan vain yksi palkkio, vaikka se jouduttaisiin suorittamaan useampaan kertaan. Koeajon osalta ei makseta veturirahaa.

Vetureiden osalta palkkio maksetaan konepajan tai varikonpäällikön määräyksestä suoritettavasta koeajosta.

Autolla-ajokorvaus

Silloin kun veturimies ajaa veturin miehistönvaihto- tai miehitystarkoituksessa työnantajan autoa maksetaan tästä ajosta lisäpalkkiota seuraavasti:

1) Paikallisajo

Paikkakunnan sisäisistä ajoista (yleensä veturitallilta asemalle, ratapihalle tai ohitusraiteelle) maksetaan kultakin todellisen matkan mukaiselta autolla-ajokilometriltä lisäpalkkiota samansuuruisena kuin maksetaan hitaissa yksinajettavissa junapainoltaan yli 1500 tonnin mutta alle 4800 tonnin tavara-junissa.

2) Paikkakunnan ulkopuolinen ajo

Ajovarikkopaikkakunnan ulkopuolelle suuntautuvista ajoista (toiselle paikkakunnalle tai asemalle) maksetaan kultakin todellisen matkan mukaiselta autolla-ajokilometriltä lisäpalkkiota samansuuruisena kuin maksetaan kaksinajettavissa junapainoltaan alle 1500 tonnin tavarajunissa, kuitenkin vähintään 30 kilometriltä/yhdensuuntainen ajomatka.

Tämä lisäpalkkiota maksetaan vain autoa kuljettavalle veturimiehelle, joka tulee paikallisesti sopia ja määritellä vuorotaulussa.

Korvaus aiheuttomasta työstä pidättämisestä aiheutuneesta ansionmenetyksestä

Mikäli epäiltyyn junaturvallisuusrikkomukseen liittyvässä selvityksessä määrätty työstä pidättäminen todetaan aiheuttomaksi, maksetaan veturimiehelle työstä pidättämisajalta aiheutuneet ansionmenetykset joko vuorolistan mukaisesti tai keskituntiansion mukaan.

Allejäätitapauksen työvuorokorvaus

Allejäätitapaukseen liittyneestä työvuoron keskeytymisestä tai peruuttamisesta aiheutunut ansionmenetykset korvataan vuorolistan mukaisesti.

Työhönsidonnaisuuslisä

Työntekijälle suoritetaan työvuoron jakamisesta aiheutuneiden haittojen korvauksena työhönsidonnaisuuslisää.

Työhönsidonnaisuuslisää maksetaan jokaiselta sellaiselta työvuorolta tai matkatyövuorolta, jonka osien välissä on vieraalla paikalla vähintään kahden tunnin tai kotipaikalla vähintään tunnin lepo, jota ei lueta työaikaan. Työhönsidonnaisuuslisää ei makseta työ- tai komennusmatkalta.

Lisälehti 1

SOPIMUS YHTEISTOIMINNASTA VR-YHTYMÄSSÄ

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/07) 61 §:n nojalla VR-Yhtymä Oy ja toisaalta VR Akava ry, Rautatieläisten Liitto ry, Rautatievirkamiesliitto ry, Veturimiesten liitto ry sekä Rautatiealan Teknisten Liitto RTL ry (ent. VR Teknilliset VRT ry) ovat tehneet seuraavan sopimuksen.

1 § Sopimuksen soveltamisala ja sisältö

Tämä sopimus on yhteistoimintaa yrityksissä koskevan lain (334/07) 61 §:ssä tarkoitettu sopimus.

Sopimus sisältää määräyksiä yhteistoiminnasta, rationalisoinnissa ja kehittämisessä noudatettavista menettelytavoista sekä sisäisen tiedotustoiminnan järjestämisestä.

2 §

VR-Yhtymä Oy:n, Oy VR-Rata Ab:n ja Corenet Oy:n, jäljempänä VR:n, ja niiden henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa noudatetaan yritysten yhteistoimintalain, jäljempänä YTL, mukaisia menettelytapoja niiltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu.

Asioissa, joista neuvotellaan tai jotka sovitaan työehtosopimuslain mukaisessa menettelyssä, noudatetaan tämän sopimuksen mukaisten menettelytapojen sijasta sitä, mitä näiden asioiden käsittelystä on erikseen säädetty, määrätty tai sovittu.

3 § Yhteistoiminnan tarkoitus ja tavoitteet

Yhteistoiminnan tarkoitus on antaa henkilöstölle vaikutusmahdollisuus sen työhön ja työoloihin vaikuttavaan, VR:n tai sen osan toimintaa koskevaan päätöksentekoon. VR:n tuloksellisuuden, taloudellisuuden ja palvelukyvyyn parantamisen tärkeä edellytys on, että sen henkilöstö käyttää yhteistoiminnassa asiantuntemustaan osallistumalla päätöksenteon valmisteluun.

Yhteistoiminnan tavoitteena on myös edistää VR:n henkilöstöpolitiikan yleisten päämäärien toteutumista ja parantaa työyhteisön toimintaa ja työoloja. VR:n kehittämistyö, johon henkilöstö yhteistoiminnassa osallistuu, parantaa VR:n edellytyksiä tarjota pysyviä palvelussuhteita sekä kehittyviä ja sisällöltään monipuolisia työtehtäviä.

4 § Yhteistoiminnan edistäminen

VR:n tulee järjestäessään organisaatiotaan, henkilöstön työtehtäviä ja johtamista toimia siten, että järjestelyt edistävät myös henkilöstön ja esimiesten sekä henkilöstön keskinäistä yhteistoimintaa ja tuloksellista työskentelyä sekä antavat henkilöstöön kuuluville mahdollisuuden vaikuttaa työnsä sisältöön ja työympäristöön sekä saada tietoja työnsä tavoitteista, merkityksestä ja tuloksista.

5 § Yhteistoiminnan osapuolet ja yhteistoimintaelimet

Yhteistoiminnan osapuolet ovat VR ja sen henkilöstö.

Henkilöstöedustajien tai henkilöstöryhmän kokous on yhteistoimintaelin, jonka tehtävänä on edistää eri henkilöstöryhmien keskinäistä yhteistoimintaa sekä valmistelevasti käsitellä yhteistoiminta-asioita.

Yhteistoiminta tulee toteuttaa siten, että se varmistaa YTL:n edellyttämien yhteistoiminta-asioden sekä tässä sopimuksessa sovittujen asioiden asianmukaisen käsittelyn organisaation kaikilla tasoilla, jota varten on huomioitava, että

- yksittäistä henkilöä koskevat yhteistoiminta-asiat käsitellään ensisijaisesti esimiehen ja ao. henkilön kesken ja jommankumman sitä vaatiessa myös luottamusmiehen kanssa
- yhtä henkilöstöryhmää koskevat asiat käsitellään esimiehen ja ao. henkilöstöryhmää edustavan luottamusmiehen kesken
- useampia henkilöstöryhmiä koskevat asiat käsitellään esimiehen ja ao. henkilöstöryhmiä edustavien luottamusmiesten kesken

Ylimpänä yhteistoimintaelimenä VR-Yhtymässä toimii VR:n yhteistoimintakokous, jonka kokoonpano on seuraava:

Työnantajaa edustavat VR-Yhtymä Oy:n, Oy VR-Rata Ab:n ja Corenet Oy:n toimitusjohtajat ja VR-Yhtymä Oy:n hallintojohtaja sekä ne johtajat, joiden osaston asioita yhteistoimintakokouksessa käsitellään.

Henkilöstöä edustavat kunkin allekirjoittajajärjestön puheenjohtaja tai muu henkilöstöjärjestön nimeämä edustaja sekä lisäksi yksi muu Rautatieläisten Liitto ry:n nimeämä edustaja.

VR-Yhtymä Oy:ssä ja Oy VR-Rata Ab:ssä yhteistoiminta järjestetään siten, että yhteistoimintaa harjoitetaan kaikilla organisaatiotasoilla, joita ovat:

- yhtiötaso
- yhtiöiden osasto- ja yksikkötaso
- yhtiöiden aluetaso

- yhtiöiden aluetasojen välinen yhteistyö
- yhtiöiden aluetasojen yksikkötaso
- työpaikkataso

Lisäksi voidaan perustaa tiettyä asiakokonaisuutta käsitteleviä tai pysyväisluonteisia neuvottelukuntia (liitteenä luettelo pysyväisluonteisista neuvottelukunnista).

Yhtiötason, yhtiöiden osastotason, pysyväisluonteisten neuvottelukuntien ja alueellisen yhteistyön yt-elimien kokoonpanon periaatteet määritellään VR:n yhteistoimintakokouksessa ja näistä periaatteista laaditaan tämän sopimuksen allekirjoittajaosapuolten hyväksymä pöytäkirja.

Yhteistoiminta-asioiden käsittelyä toteutetaan myös vakiintuneessa johtoryhmätyöskentelyssä (tarkoittaa myös vakiintuneita kuukausi-, viikko- ym. nimillä kulkevia kokouksia) organisaatiotasosta riippumatta.

Henkilöstön edustajina yhteistoimintaelimissä toimivat tämän sopimuksen allekirjoittajajärjestöjen nimeämät luottamusmiehet, työsuojeluvaltuutetut tai muut henkilöstön edustajat.

VR:n yhteistoimintaelimissä henkilöstöä voi edustaa myös sellainen erikseen nimetty VR:n henkilöstöjärjestön palveluksessa oleva edustaja, joka ei ole VR:ään työsuhteessa.

6 § Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat

Yritysten yhteistoimintalaissa mainittujen asioiden lisäksi yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat seuraavat asiat:

1. Ne yritysten yhteistoimintalain 6 §:n 1 - 4 kohtien tarkoittamat vaikutukset, joita on ulkopuolisten yritysten käyttämisellä VR:n tehtävien suorittamiseen.
2. Tehtävään nimeämisen yhteydessä annettavat luottamusmiesten lausunnot yhtiökohtaisesti erikseen sovittavien pelisääntöjen mukaisesti.
3. Henkilöstöjärjestöjen jäsenkunnalleen järjestämää yhteistyökoulutusta koskevat suunnitelmat siltä osin, kuin ne koskevat VR:n henkilöstön osallistumista mainittuun koulutukseen.
4. Toiminta- ja taloussuunnitelman lisäksi muut VR:n toimintaa, taloutta ja henkilöstöä koskevat lyhyen ja pitkän aikavälin suunnitelmat, esitykset ja lausunnot.

7 § Yhteistoimintamenettely

Ennen kuin työnantaja ratkaisee yhteistoimintalaissa tai tämän sopimuksen 6 §:ssä tarkoitetun asian, asiasta on neuvoteltava siten kuin siitä YTL:ssa tai tässä sopimuksessa määritellään.

Neuvottelumenettely aloitetaan asian sellaisessa suunnittelu- ja valmisteluvaiheessa, jossa yhteistoiminnan tarkoituksena oleva vuorovaikutus sekä vaihtoehtoihin ja asiaan vaikuttaminen voi myös käytännössä toteutua.

Yhteistoimintamenettelyssä käsitellään yhdessä valmisteilla olevan toimenpiteen perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Menettelyn tarkoituksena on lisätä osapuolten tietoja sekä yhteneviä käsityksiä asiasta ja edistää yhteisymmärrykseen pääsyä.

Jollei yhteistoimintamenettelyssä toisin sovita, on lain 8 luvussa tarkoitettussa asiassa tehtävä kirjallinen neuvotteluesitys viimeistään viisi päivää ennen neuvottelun alkamista. Esityksessä on oltava tiedot siitä, mitä asioita neuvottelussa tulee käsiteltäväksi.

Henkilöstön edustajan pyytäessä neuvotteluja lain 4 ja 6 luvuissa tarkoitettuja asioista, työnantajan on annettava neuvotteluesitys tai kirjallinen ilmoitus siitä, miksi yhteistoimintamenettelyä ei pidetä tarpeellisena.

Henkilöstön edustajilla on oikeus tehdä aloitteita ja esityksiä yhteistoimintamenettelyä varten yhteistoiminnan asiapiiriin kuuluvissa asioissa. Jos työnantaja katsoo, ettei asia kuulu yhteistoimintamenettelyn piiriin, siitä on ilmoitettava perusteluineen asianomaiselle henkilöstön edustajalle.

8 §

Mikäli yhteistoimintamenettelyn kohteena olevan asian laajuus tai vaikeaselkoisuus sitä edellyttävät, henkilöstön edustajille on varattava mahdollisuus kuulla VR:llä työskentelevää asiantuntijaa. Jos VR käyttää ulkopuolista asiantuntijaa sellaisessa tehtävässä, joka kuuluu YTL:n tai tämän sopimuksen mukaan yhteistoiminnan asiapiiriin, myös henkilöstön edustajille on varattava mahdollisuus kuulla kyseistä asiantuntijaa.

9 §

Mikäli yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluneessa asiassa tapahtuu olennainen muutos, on asiassa toteutettava uusi yhteistoimintamenettely.

10 § Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Yhteistoimintamenettelyssä todetaan, milloin menettely on päättynyt.

Mikäli yhteistoimintalain 8 luvun mukaan neuvoteltava asia johtaa yhden tai useamman henkilön

- osa-aikaistamiseen
- lomauttamiseen tai
- irtisanomiseen

työnantajan ei katsota täyttäneen neuvotteluelvoitettaan ennen kuin asiasta on päästy yksimielisyyteen tai neuvottelujen alkamisesta on kulunut vähintään seitsemän päivää.

Mikäli em. toimenpide ilmeisesti johtaa yli kymmenen henkilön

- osa-aikaistamiseen
- irtisanomiseen tai
- lomauttamiseen yli 90 päiväksi

eikä asiasta päästä yksimielisyyteen, ei työnantajan katsota täyttäneen neuvotteluelvoitettaan ennen kuin kolme kuukautta on kulunut neuvotteluesityksen tekemisestä.

Mikäli neuvottelut koskevat liikkeen luovutuksen johdosta toimeenpantavia osa-aikaistamisia, lomautuksia tai irtisanomisia, ei työnantajan katsota täyttäneen neuvotteluelvoitettaan, ennen kuin asiasta on sovittu tai kaksi kuukautta on kulunut siitä, kun neuvotteluesitys on tehty henkilöstön edustajille.

11 § Neuvottelutuloksen kirjaaminen

Järjestäytyneessä yhteistoimintakokouksessa työnantaja huolehtii siitä, että neuvottelun tulos tai osapuolten kannanotot kirjataan pöytäkirjaan tai neuvottelumuihistioon, joka tarkistetaan osapuolten kesken.

Työnantajan on lisäksi pyynnöstä huolehdittava siitä, että neuvotteluista laaditaan pöytäkirja YTL:n 54 §:n mukaisesti.

12 § Ulkopuolisen työvoiman käyttö

VR:n tulee tiedottaa suunnitellusta, VR:n ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevasta sopimuksesta niille henkilöstön edustajille, joiden edustaman henkilöstöryhmän työtehtäviä asia koskee. Asiasta ilmoitettaessa on selvitettävä tällaisen työvoiman suunniteltu määrä, työtehtävät ja sopimuksen kesto aika.

Mikäli henkilöstön edustaja saatuaan tällaisen ilmoituksen viimeistään ilmoitusta seuraavana toisena työpäivänä sitä vaatii, on asia käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä. Tälle menettelylle on varattu viikon pituinen mää-

räaika. Tänä aikana työnantaja ei saa tehdä käsittelyn kohteena olevaa sopimusta.

Edellä tarkoitettua käsittelyä ei henkilöstön edustaja kuitenkaan voi vaatia silloin, kun tarkoituksena on ulkopuolisella työvoimalla teettää työtä, jota VR:n henkilöstö ei vakiintuneen käytännön mukaan suorita tai milloin kysymyksessä on sellainen lyhytaikainen ja kiireellinen työ taikka asennus-, korjaus- tai huoltotyö, jonka teettäminen VR:n omalla henkilöstöllä ei ole mahdollista.

Periaatteena on, ettei ulkopuolisen työvoiman käyttö saa johtaa oman henkilökunnan työtehtävien vähenemiseen tai loppumiseen.

13 § Työryhmien asettaminen

Mikäli VR:lle asetetaan työryhmä tai vastaava tilapäinen taikka pysyvä toimielin, joka toimeksiantonsa mukaan käsittelee yhteistoimintalain tai tämän sopimuksen perusteella yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvaa asiaa, työryhmän kokoonpano ja toimeksianto tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä.

Työryhmässä tulee olla henkilöstön edustus, mikäli se asetetaan toteuttamaan rationalisointi- tai kehittämishanketta, joka saattaa aiheuttaa olennaisia muutoksia henkilöstön työtehtäviin, työmenetelmiin tai tehtävien järjestelyyn. Henkilöstön, jota hanke koskee, tulee olla työryhmässä tasapuolisesti edustettuna. Työryhmän kokoonpano ja toimeksianto tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä myös muissa kuin 1 momentin tarkoittamissa tapauksissa, mikäli työnantaja katsoo, että työryhmään on tarpeen määrätä yksi tai useampi henkilöstön edustaja.

Yhteistoimintamenettelyssä tulee käsitellä, miltä osin henkilöstön edustus tämän pykälän tarkoittamassa työryhmässä korvaa yhteistoimintalain taikka tämän sopimuksen mukaista yhteistoimintaa.

14 § Työyksikkökokoukset

Työyksikössä järjestetään sisäisen tiedonkulun ja keskustelun edistämiseksi työyksikön kokouksia, milloin se henkilöstön määrä ja työolosuhteet huomioon ottaen on mahdollista. Työyksikkökokouksissa käsitellään yhteistoimintalain ja tämän sopimuksen mukaisia asioita sekä tarpeen mukaan muita työyksikön toimintaa ja siinä työskentelyä koskevia asioita.

15 § Tiedottaminen yhteistoimintamenettelyssä

Työnantajan tulee ennen yhteistoimintamenettelyyn ryhtymistä antaa asianomaisille henkilöstöön kuuluville ja heidän edustajilleen asian käsittelyn

kannalta tarpeelliset tiedot. Nämä tulee antaa sellaisessa vaiheessa ja siinä muodossa, että niihin perehtyminen ja edellä 7 §:ssä tarkoitettu asiaan vaikuttaminen on mahdollista.

Edellä tarkoitettut tiedot annetaan kirjallisina, mikäli se on tarpeen ja mahdollista asian laatu ja laajuus huomioon ottaen. Tiedot on annettava kirjallisesti lisäksi tapauksessa, milloin työnantaja harkitsee vähintään 10 työntekijän irtisanomista.

Luonnokset yhtiöiden talousarvioiksi ja toimintasuunnitelmiksi, ehdotukset henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaksi sekä tilinpäätöstiedot annetaan kirjallisina. Lisäksi VR-Yhtymässä tulee henkilöstölle tai sen edustajille tiedottaa vuosittain yhtiöiden eri tulosyksiköiden toiminnallisesta tuloksesta ja toiminnan kehitysnäkymistä.

Jos päätös poikkeaa yhteistoimintaa toteutettaessa ennakoidusta päätöksestä, sen sisällöstä ja toteuttamisesta on tiedotettava 1 momentissa mainituille.

Milloin tiedottamisen perusteltuna esteenä ovat VR:n toiminnan vaarantuminen tai muut erittäin painavat syyt, asiasta on tiedotettava viivytyksettä sen jälkeen, kun mainittuja esteitä tiedottamiselle ei enää ole.

16 § Sisäinen tiedotustoiminta

VR:n tulee tiedottaa henkilöstölle VR:n toiminnasta ja sellaisista suunniteltavina ja valmisteltavina olevista asioista, joilla on vaikutusta henkilöstön asemaan tai työoloihin sekä näissä asioissa tehdyistä päätöksistä ja toimenpiteistä.

17 §

VR:n henkilöstöasioiden hoidossa noudatettavat yleiset periaatteet tai ohjeet sekä VR:n toiminta- ja henkilöstöorganisaatio on saatettava työpaikalla henkilöstön tietoon.

18 § Henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta

VR:n ja sen henkilöstön välisen yhteistoiminnan edellytyksenä on, että henkilöstön mahdollisuus keskinäiseen tiedotustoimintaan turvataan. Tämän yhteistoimintasopimuksen osapuolille tulee antaa mahdollisuus toteuttaa henkilöstön keskinäistä tiedotustoimintaa ja yhteydenpitoa VR:llä.

19 § Yhteistoimintaa koskeva koulutus

Yhteistoiminnan edellytyksenä on, että siitä vastaavilla ja sitä toteuttavilla henkilöillä on riittävät tiedot ja valmiudet. Henkilöstökoulutuksessa tulee ottaa huomioon yhteistoiminnan edellytysten parantaminen.

Yhteistoimintaan säännöllisesti osallistuvat voivat osallistua sellaiseen koulutukseen, joka on tarpeen erityisesti erilaisten kehittämistoimenpiteiden ja niiden seurausvaikutusten arvioimiseksi.

20 § Yhteistoiminta rationalisointi- ja kehittämistyössä

Rationalisoinnilla ja kehittämisellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa VR:n toiminnan ja organisaation kehittämistä. Käsitteeseen sisältyvät VR:n työjärjestyksien ja ohjesääntöjen muutokset, toimintatapojen uudistaminen, työvälineiden, työmenetelmien ja työn sisällön kehittäminen sekä näihin liittyvät tutkimukset.

21 §

Mikäli rationalisointi- ja kehittämistoimet aiheuttavat olennaisia muutoksia henkilöstön asemaan, työtehtäviin tai lukumäärään, tulee yhteistoimintamenettelyssä selvittää henkilöstön uudelleen koulutus- ja uudelleensijoitusmahdollisuudet tehtävien uudelleen järjestämiseksi ja henkilöstön palvelusuhteen jatkuvuuden turvaamiseksi.

22 §

Mikäli VR:llä laaditaan määräaikaissuunnitelma kehittämiskohteista ja -toiminnasta, se tulee käsitellä yhteistoimintalain mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä. Määräaikaissuunnitelma voi koskea VR:n kaikkia rationalisointi- ja kehittämistoimia taikka se voidaan laatia koskemaan erikseen tiettyjä VR:n toimintoja, organisaatioyksiköitä tai rationalisointikohteita. Määräaikaissuunnitelma voi sisältää seuraavia asioita:

- luettelo rationalisointi- ja kehittämishankkeista ja -kohteista
- selvitys hankkeiden tavoitteista, henkilöstövaikutuksista ja koulutustarpeista
- hankkeiden aikataulu sekä tutkimus- ja menettelytavat
- selvitys ulkopuolisen konsultin käytöstä.

23 §

Tämän sopimuksen mukaisia menettelytapoja noudatetaan VR:n toiminnan kehittämiseen liittyvissä tutkimuksissa kuten työntutkimuksissa siitä riippumatta, ovatko tutkimukset yksittäisiä vai osa laajempaa kokonaisuutta.

24 §

VR:n on huolehdittava siitä, että tämän sopimuksen mukaisia menettelytapoja noudatetaan myös silloin, kun rationalisointi- tai kehittämistoiminnassa käytetään ulkopuolisia asiantuntijoita tai konsulttiyrityksiä. Konsultin käytämisestä on ilmoitettava yhteistoimintamenettelyn yhteydessä.

25 §

Tämä sopimus on sanottava irti kirjallisesti. Irtisanovan osapuolen on kohtuullisessa ajassa tehtävä pääkohdittain ehdotus uudeksi sopimukseksi.

Neuvottelut uudesta sopimuksesta on aloitettava viimeistään sen jälkeen, kun työnantaja tai toisaalta ne järjestöt, jotka edustavat vähintään puolta sopimuksen piirissä olevasta järjestäytyneestä henkilöstöstä, on irtisanonut sopimuksen.

26 § Vapautus työstä

Työnantajan on annettava yritysten yhteistoimintalaissa tarkoitetuille henkilöstön edustajille vapautusta säännönmukaisesta työstä ajaksi, jonka nämä tarvitsevat lain tai tämän sopimuksen mukaista yhteistoimintamenettelyä sekä välittömästi siihen liittyvää henkilöstön edustajien keskinäistä valmistautumista varten.

Henkilöstön edustajien palvelussuhteen ehdoista on voimassa, mitä niistä on erikseen säädetty, määrätty tai sovittu.

27 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Jos tämän sopimuksen soveltamisesta syntyy erimielisyyksiä, niistä tulee neuvotella samassa järjestyksessä kuin VR:llä sovellettavissa työehtosopimuksissa on erimielisyyksien ratkaisemisesta sovittu.

28 § Työrauhavelvoite

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

Lisäksi sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen huolehtimaan, etteivät sen alaiset yhdistykset tai työntekijät, joita sopimus koskee, riko edellisessä momentissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä. Tämä yhdistykselle kuuluva velvollisuus sisältää myös sen, ettei yhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muullakaan

tavoin myötävaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrki-
mään niiden lopettamiseen.

29 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan sen allekirjoittamisesta lukien ja on voimassa
toistaiseksi kuuden viikon irtisanomisajoin.

Tällä sopimuksella kumotaan osapuolten välillä yhteistoiminnasta valtion-
rautateilla 26.5.1989 tehty sopimus.

Lisälehti 2

IRTISANOMISSUOJAA JA LOMAUTUSTA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Yleinen soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan osapuolten välisen veturimiestehtäviä rautatieliikenteessä koskevan työehtosopimuksen osana.

Tässä sopimuksessa työntekijällä tarkoitetaan työsuhteista työntekijää tai toimihenkilöä.

Tämä sopimus koskee toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen irtisanomista työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilönsä liittyvästä syystä, työntekijän irtisanoutumista sekä niitä menettelytapoja, joita noudatetaan irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijöitä taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Sopimus ei koske:

- 1) merimieslaissa (423/78),
- 2) ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (630/98) tarkoitettuja työsuhteita.

Soveltamisohje

Yleinen soveltamisala

Sopimus koskee pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen irtisanomista työntekijästä johtuvasta syystä.

Sopimus ei 1 §:ssä nimenomaisesti mainittujen tapauksien lisäksi koske myöskään:

- 1) Työsuhteen purkamista työsuhtelain 8:1 §:n ja 8:3 §:n perusteella.
- 2) Työsuhtelain 1:3.2 §:n perusteella tehtyjä määräaikaista työsuhteita.
- 3) Työsuhteen purkamista koeaikana työsuhtelain 1:4.4 §:n perusteella.
- 4) Työsuhteen irtisanomista taloudellisista ja tuotannollisista syistä työsuhtelain 7:3 – 4 §:n perusteella.
- 5) Työsuhtelain 7:5 ja 7:7 - 8 §:ssä mainittuja tapauksia (liikkeen luovutus, saneerausmenettely, työnantajan konkurssi ja kuolema).

Edellä tarkoitettuja sopimuksen ulkopuolelle jääviä tapauksia koskevat riidat käsitellään työsopimuslain mukaisesti yleisissä tuomioistuimissa.

Tämän sopimuksen perusteella voidaan tutkia, onko työsopimuslain 7:3 - 4 §:n perusteella suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönään liittyvästä syystä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa työntekijä sopimuksen 2 §:ssä mainituilla perusteilla sellaisessa tilanteessa, jossa työsopimus on purettu työsopimuslain 8:1.1 §:n perusteella.

Työsopimuksen purkamiseen koeaikana sovelletaan työsopimuslain 9:1 – 2 §:n ja 9:4 – 5 §:n menettelytapasäännöksiä.

Sopimuksen I, III ja IV luvun menettelytapamääräyksiä noudatetaan kuitenkin myös irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijöitä taloudellisesta ja tuotannollisesta syystä.

2 § Irtisanomisen perusteet

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta ilman työsopimuslain 7:1 - 2 §:n mukaista asiallista ja painavaa syytä.

Soveltamisohje

Määräys vastaa työsopimuslain 7:1 – 2 §:ää, joissa on määritelty työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet.

Työsopimuslain 7:2.2 §:ssä on lueteltu erikseen syitä, joita ei ainakaan voida pitää asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena.

Asiallisena ja painavana syynä pidetään sellaisia työntekijästä itsestään riippuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten rikkomista, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä.

Asiallinen ja painava syy-käsitteen sisältöä on edellä pyritty täsmentämään luettelemalla eräitä esimerkkejä sellaisista tapauksista, joissa työsuhteen päättäminen irtisanomalla voi sopimuksen mukaan olla sallittua.

Irtisanomisperusteiden asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa on työsopimuslain mukaan muun ohella merkitystä työsopimuksesta tai laista johtuvien velvollisuuksien laiminlyömisestä tai rikkomisen vakavuudella.

Työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteiden asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Tämä tarkoittaa sitä, että irtisanomisperusteiden riittävyttä on arvioitava kaikkien tapauksessa ilmenevien seikkojen kokonaisharkinnalla.

Irtisanomisperusteena pidetään myös syitä, joiden johdosta työsopimuksen purkaminen työsopimuslain mukaan on mahdollista.

Työsopimuksen irtisanomisperusteiden sisältöä on tarkemmin kuvattu hallituksen esityksen (HE 157/2000) perusteluissa.

3 § Irtisanomisajat

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
1. enintään vuoden	14 päivää
2. yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
3. yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
4. yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
5. yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
1. enintään 5 vuotta	14 päivää
2. yli 5 vuotta	1 kuukausi

Soveltamisohje

Työsuhteen kestoajan määräytyminen

Laskettaessa työsuhteen kestoaikaa, jonka perusteella irtisanomisaika määräytyy, otetaan huomioon vain se aika, jonka työntekijä on ollut keskeytyksettä työnantajan palveluksessa samassa työsuhteessa. Esimerkiksi liikkeen luovutus, äitiys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa, asevelvollisuus tai opintovapaa eivät katkaise työsuhdetta.

Työsuhteen keskeytymättömyyden ohella on selvitettävä, mikä aika kerryttää irtisanomisaikoja pidentävää työsuhteen kestoaikaa. Asevelvollisten osalta tällaista aikaa on vain se aika, jonka työntekijä on yhtäjaksoisesti ollut työnantajan palveluksessa ennen asevelvollisuuslain (452/1950) mukaisista asevelvollisuuden suorittamista ja sen jälkeinen aika edellyttäen, että työntekijä on em. lain nojalla palannut työhön. Työsuhteen kesto aikaan ei siis lueta varsinaista asevelvollisuusaikaa.

Määräajan laskeminen

Määräaikojen laskemisesta ei ole erityissäännöksiä työoikeudellisessa lainsäädännössä eikä määräyksiä työehtosopimuksissa. Säädettyjen määräaikain laskemisesta annetussa laissa (150/30) olevia määräaikojen laskemissääntöjä noudatetaan vakiintuneesti työsuhteeseen liittyviä määräaikoja, kuten irtisanomisaikaa ym. laskettaessa. Irtisanomissuojasopimukseen sisältyviä määräaikoja laskettaessa noudatetaan siten, ellei toisin ole sovittu, seuraavia sääntöjä.

1. Jos ajanmääräyksenä on jokin määrä päiviä nimetyn päivän jälkeen, ei määräaikaan lueta sitä päivää, jona toimenpide on suoritettu.

Esimerkki 1

Jos työnantaja lomauttaa työntekijän 14 päivän lomautusilmoitus-aikaa noudattaen 1.3., on ensimmäinen lomautuspäivä 16.3.

2. Aika, joka on määrätty viikkoina, kuukausina tai vuosina nimetyn päivän jälkeen, päättyy sinä määräviikon tai -kuukauden päivänä, joka nimeltään tai järjestysnumeroltaan vastaa sanottua päivää. Jos vastaavaa päivää ei ole siinä kuussa, jona määräaika päättyisi, pidetään sen kuukauden viimeistä päivää määräajan loppupäivänä.

Esimerkki 2

Mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän, jonka työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 4 mutta enintään 8 vuotta ja jonka irtisanomisaika on siis 2 kuukautta 30.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9. Mikäli mainitun työntekijän irtisanominen tapahtuu 31.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9., koska syyskuussa ei ole järjestysnumeroltaan vastaavaa päivää, jona määräaika päättyisi.

Vaikka määräpäivä tai määräajan viimeinen päivä sattuu irtisanomisessa pyhäpäiväksi, itsenäisyyspäiväksi, vapunpäiväksi, joulutai juhannusaatoksi tahi arkilauantaiksi, on mainittu päivä tästä huolimatta työsuhteen päättymispäivä.

Irtisanomisajan kulumisen ja määräaikainen työehtosopimus

Tapauksissa, joissa työntekijän työehtosopimus on irtisanottu taloudellisista ja tuotannollisista syistä ja joissa työtä on tarjolla vielä irtisanomisajan kulumisen jälkeen, voidaan työntekijän kanssa solmia jäljellä olevan työn teettämistä koskeva määräaikainen työehtosopimus.

4 § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantajan, joka on irtisanonut työsopimuksen noudattamatta irtisanomisaikaa, on maksettava työntekijälle korvauksena täysi palkka irtisanomisajasta vastaavalta ajalta.

Työntekijä, joka ei ole noudattanut irtisanomisaikaa on velvollinen suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä, noudattaen mitä työsopimuslain 2:17 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeuden rajoituksista.

Jos irtisanomisajan noudattaminen on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu noudattamatta jääneen irtisanomisajan osan palkkaa vastaavaksi.

Soveltamisohje

Sopimuskohdan tarkoittamissa rikkomustapauksissa on kysymys toisen sopimuspuolen laiminlyönnistä. Palkka lasketaan tällaisessa tapauksessa alakohtaisen työehtosopimuksen sairausajan palkkamääräysten mukaisesti.

Tässä yhteydessä ei ole puututtu sellaisiin tapauksiin, joissa työntekijä työsuhteen kestäessä joutuu olemaan vailla työtä. Tällöin noudatetaan alakohtaisia työehtosopimusmääräyksiä tai -käytäntöä.

5 § Irtisanomisesta ilmoittaminen

Ilmoitus työsopimuksen irtisanomisesta on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle taikka työntekijälle henkilökohtaisesti. Jollei tämä ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasaamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse ja sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva irtisanominen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan loman tai vapaa-ajan päättymistä seuraavana päivänä.

6 § Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen päättymispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty.

II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

7 § Soveltamisala

Sen lisäksi mitä edellä on sanottu, noudatetaan työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuvassa irtisanomisessa tämän luvun määräyksiä.

8 § Irtisanomisen toimittaminen

Irtisanominen on toimitettava kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut työnantajan tietoon.

9 § Työntekijän kuuleminen

Ennen irtisanomisen toimittamista työnantajan on varattava työntekijälle mahdollisuus tulla kuulluksi irtisanomisen syistä. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa.

Soveltamisohje

Sopimuksen 9 §:ssä tarkoitetaan avustajalla esimerkiksi työntekijän omaa luottamusmiestä tai työtoveria.

10 § Tuomioistuinkäsittely

Jollei työ sopimuksen irtisanomista koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, työnantaja- tai työntekijäliitto voi saattaa asian työtuomioistuimen käsiteltäväksi. Työtuomioistuimesta annetun lain (646/74) 15 §:n mukainen haastehakemus on toimitettava työtuomioistuimelle kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

11 § Välimiesmenettely

Työsopimuksen irtisanomista koskeva erimielisyys voidaan työtuomioistuimesta annetun lain (646/74) 11 §:n mukaisessa järjestyksessä määrätä välimiesten ratkaistavaksi.

12 § Korvaus työ sopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta

Työnantaja, joka on tämän sopimuksen 2 §:ssä määriteltyjen irtisanomisperusteiden vastaisesti irtisanonut työntekijänsä, on velvollinen maksamaan työntekijälle korvausta työ sopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta.

13 § Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

Korvauksesta on vähennettävä työntekijälle maksettujen työttömyyspäivärahojen osuus työsopimuslain 12:3 §:ssä säädetyllä tavalla.

Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitettuun korvaukseen työsopimuslain 12:2 §:n mukaisen vahingonkorvauksen lisäksi eikä sen sijasta.

Soveltamisohje

Työttömyyspäivärahojen osuuden vähentäminen koskee korvausta siltä osin kuin se on korvausta työntekijälle ennen tuomion julistamista tai antamista menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaedusta. Vähennyksen määrä on pääsääntöisesti 75 prosenttia ansioon suhteutetusta työttömyyspäivärahasta, 80 prosenttia peruspäivärahasta ja työmarkkinatuki kokonaisuudessaan. Korvauksesta voidaan tehdä edellä mainittua pienempi vähennys tai jättää vähennys kokonaan tekemättä, jos se on korvauksen määrä, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot sekä hänen kokemansa loukkaus huomioon ottaen kohtuullista.

Jos työnantajan korvausvelvollisuudesta työsopimuksen perusteetonta irtisanomista koskevassa asiassa tehdään sopimus, myös sovitusta korvauksesta on tehtävä vähennys siten kuin edellisessä kappaleessa on sovittu.

III LOMAUTUS

14 § Lomauttaminen

Työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään 14 päivän ilmoitusaikaa ja lomautus voi tapahtua määräajaksi tai toistaiseksi.

Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä sopia lomautusilmoitusajasta ja lomautuksen toteuttamistavasta silloin, kun on kysymys määräaikaisesta lomauttamisesta työsopimuslain 5:2.2 §:n mukaisissa tapauksissa.

Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava työn alkamisesta vähintään viikkoa ennen, jollei toisin ole sovittu.

Lomauttaminen ei estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä. Asuntoedun säilymisestä lomautusaikana säädetään työsopimuslain 13:5 §:ssä.

Soveltamisohje

Sopimus ei koske lomautusperusteita, vaan ne määräytyvät lain mukaisesti. Sopimuksella ei ole rajattu lomautuksen kestoaikaa.

15 § Ennakkoselvitys

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa luottamusmiehelle tai työntekijöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon. Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava työntekijöille tai luottamusmiehelle tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.

Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on muun kuin työsopimuslain, muun sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen perusteella esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta työntekijöiden tai luottamusmiehen kanssa.

16 § Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti edellä 14 §:n 1 - 2 kappaleen mukaan määräytyvää ilmoitusaikaa noudattaen.

Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus, josta käyvät ilmi ainakin lomautuksen syy, alkamisaika sekä sen kesto tai arvioitu kesto.

Edellä 14 §:n 1 - 2 kappaleessa tarkoitettua ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi tai joissa työnteon este johtuu työsopimuslain 2:12.2 §:ssä tarkoitetuista tapauksista.

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

Työsopimuslain 2:12 §:n 2 momentin tarkoittamissa tapauksissa työnantajan palkanmaksuvelvollisuus määräytyy lain mukaisesti. Tällöin työnantaja ei ole velvollinen antamaan erillistä lomautusilmoitusta palkanmaksun laka- tessa.

Sopimukseen sisältyy lisäksi maininta lomautusilmoituksen tarpeettomuudesta tapauksissa, joissa hänellä "ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi". Työsopimuslakia koskevassa hallituksen esityksessä mainitaan esimerkkeinä tällaisista poissaoloista perhevapaa, opintovapaa ja asevelvollisuuden suorittaminen. Toisaalta lomautusilmoituksen antamiselle myös näissä tapauksissa ei ole estettä. Jos työntekijä ilmoittaa lomautuksen kuluessa palaavansa työhön ennakoitua aikaisemmin jo ennen lomautuksen päättymistä, työnantajan on kuitenkin annettava hänelle lomautusilmoitus.

Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa

Sopimuksen mukaan lomautus voi tapahtua joko toistaiseksi tai määräajaksi työsuhteen säilyessä muutoin voimassa.

Lomautuksen tapahduttua toistaiseksi sen kestolle ei ole asetettu enimmäis- aikaa. Työntekijällä on lomautusaikana oikeus irtisanoa työsopimus sen kestosta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkkan- sa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomau- tusilmoitusaikaa käyttäen. Korvaus maksetaan palkanmaksukausittain, ellei toisin sovita.

Jos työntekijä irtisanoo työsopimuksensa lomautuksen kestänyt yhdenjak- soisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisa- nomisajan palkkansa, kuten edellisessä kappaleessa on sovittu. Korvaus maksetaan työsopimuksen päättymistä seuraavana ensimmäisenä työnanta- jan normaalina palkanmaksupäivänä, ellei toisin sovita.

Tapauksissa, joissa työn vähyyden vuoksi irtisanottu työntekijä tällaisen syyn johdosta lomautetaan irtisanomisaikana, määräytyy työnantajan pal- kanmaksuvelvollisuus samojen periaatteiden mukaisesti.

Poikkeukselliset lomautustilanteet

1. Lomautuksen peruuttaminen

Mikäli työnantajalle lomautusilmoitusaikana ilmaantuu uutta työtä, voidaan lomautuksen peruuttaminen ilmoittaa ennen lomautuksen alkamista. Tällöin lomautusilmoituksen merkitys poistuu ja myöhemmin toimeenpantavien lomautusten on perustuttava uusiin lomautusilmoituksiin.

2. Lomautuksen siirtäminen

Lomautusilmoitusaikana ilmaantuva työ voi kuitenkin olla luonteeltaan tilapäistä. Tällöin lomauttamisen peruuttaminen kokonaan ei ole mahdollista vaan lomautuksen alkamisajankohtaa voidaan siirtää myöhempään ajankohtaan. Lomautusta voidaan tällä perusteella siirtää vain kerran uutta lomautusilmoitusta antamatta ja enintään sillä määrällä, jonka lomautusilmoitusaikana ilmaantunut työ kestää.

Esimerkki:

Työnantajan annettua 2.4.2001 lomautusilmoituksen 17.4. alkavasta lomautuksesta hänelle ilmaantuu 10.4.2001 uutta työtä 7 päivän ajaksi.

Työnantaja voi uutta lomautusilmoitusta antamatta siirtää lomautuksen alkamisajankohtaa siten 7 päivällä eli 24.4.2001.

3. Lomautuksen keskeyttäminen

Työnantaja voi saada tilapäisen työn lomautuksen jo alettua. Lomauttamisen keskeyttämisen, mikäli lomautuksen on uutta ilmoitusta antamatta tarkoitus jatkua välittömästi työn tekemisen jälkeen, tulee perustua työnantajan ja työntekijän väliselle sopimukselle. Tällainen sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä on syytä selvittää tilapäisen työn arvioitu kesto aika.

Edellä esitetty koskee vain työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta eikä sillä ole otettu kantaa työttömyysturvaa koskevien lakien säännöksiin.

Lomautus ja lyhennetty työaika

Lomauttamismenettelyyn liittyvät määräykset koskevat sekä varsinaista lomautusta (työnteon keskeyttäminen kokonaan) että ns. kollektiivista siirtymistä lyhennettyyn työaikaan. Näin ollen sopimuksen määräyksiä ennakoselvityksestä ja lomautusilmoitustajasta noudatetaan myös siirryttäessä lyhennettyyn työviikkoon, ellei toisin ole sovittu.

Useissa työehtosopimuksissa on määräksiä työtuntijärjestelmän muuttamisesta. Näissä tapauksissa on kysymyksessä yleensä työaikajärjestelyt alalla tai yrityksessä noudatetun työajan puitteissa, eivätkä nämä tapaukset ole rinnastettavissa lyhennettyyn työaikaan siirtymiseen.

Mikäli työehtosopimuksessa on määrätty lyhennettyyn työaikaan siirtymisessä noudatettavasta ilmoitusmenettelystä, syrjäyttää tällainen sopimusmääräys keskusjärjestöjen välisen sopimuksen määräykset.

Työn alkamisesta ilmoittaminen

Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava lomautetulle työntekijälle työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu. Työntekijällä on tällöin oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työehtosopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen. Määräyksen mukaista ilmoitusta ei tarvitse tehdä silloin kun työntekijä on lomautettu määräajaksi.

Muu työ lomautusaikana

Lomauttaminen ei sopimuksen mukaan estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä. Mikäli työntekijä on ottanut lomautusajaksi muuta työtä lomautusilmoituksen antamisen jälkeen mutta ennen kuin hänelle on ilmoitettu lomautuksen peruuttamisesta tai siirtämisestä, työntekijä ei ole velvollinen korvaamaan tästä työnantajalle mahdollisesti aiheutuvaa vahinkoa. Tällaisessa tapauksessa työntekijä on velvollinen palaamaan työhön niin pian kuin se on mahdollista.

Asunto lomautusaikana

Sopimuksen mukaan asuntoedun säilymisestä lomautusaikana noudatetaan työehtosopimuslain 13:5 §:n säännöksiä. Tämän säännöksen mukaan työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, jolloin työnteko on keskeytynyt hyväksyttävän syyn, kuten lomauttamisen, vuoksi. Työnantajalla on kuitenkin oikeus periä työntekijältä vastike huoneiston käytöstä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen kalenterikuukauden alusta. Vastike saa olla neliömetriltä enintään määrä, joka on asumistukilain (408/1975) nojalla vahvistettu paikakunnalla kohtuullisiksi enimmäisasumismenoiksi neliometriä kohden. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

17 § Työvoiman vähentämistäjärjestys

Työvoiman vähentämistäjärjestyksestä voidaan sopia yritysکوhtaisesti samanaikaisesti yt-neuvottelujen kanssa.

Sovittaessa irtisanomistäjärjestyksestä on kiinnitettävä huomiota mm. tässä momentissa todettuihin seikkoihin. Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä työntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

Tässä tarkoitettu yritysکوhtainen sopimus ei ole tämän työehtosopimuksen osa. Yritysکوhtaisen sopimuksen tulkintaa ja noudattamista koskevissa riidoissa noudatetaan 2 vuoden kannaikaa työsuhteen päättymisestä lukien.

Soveltamisohje

Osapuolten välisessä yleissopimuksessa ja työsopimuslain 7:9 §:ssä tarkoitettujen erityisryhmien irtisanomissuojaa koskevat määräykset ovat ensisijaisia tämän sopimuksen 17 §:n määrääkseen nähden.

18 § Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle

Jos kysymyksessä on taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuva työvoiman vähentäminen taikka lomauttaminen, ilmoitetaan siitä asianomaiselle luottamusmiehelle. Jos toimenpide kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, on siitä ilmoitettava myös työvoimaviranomaiselle, paitsi jos työnantajalla on muun lain perusteella vastaava velvollisuus.

19 § Takaisinottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä 9 kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

Soveltamisohje

Työnantaja täyttää velvollisuutensa tiedustelemalla paikallisesta työvoimatoimistosta, onko irtisanottuja työntekijöitä hakemassa työtä sen välityksellä. Paikallisella työvoimatoimistolla tarkoitetaan sen paikkakunnan työvoimatoimistoa, jonka alueella työtä on tarjolla.

Työnantajan käännyttyä työvoimatoimiston puoleen, tekee toimisto tiedustelun perusteella työvoimatilauksen ja selvittää, onko sopimuksen 19 §:ssä tarkoitettuja työntekijöitä työnhakijoina.

Samassa yhteydessä on syytä selvittää, onko sellaisia työntekijöitä edelleen työttöminä työnhakijoina, jotka yli 200 päivää kestäneen lomautuksen jälkeen ovat TSL 5:7 §:n 3 momentin perusteella itse irtisanoneet työsuhteensa.

Työnhakijat ilmoitetaan työnantajalle ja entisille työntekijöille annetaan tavanomaiseen tapaan työhönosoitukset.

20 § Seuraamusjärjestelmä

Sen lisäksi, mitä sopimuksen 13 §:n 4 kappaleessa on sovittu, työnantajaa ei voida tuomita sopimuksessa tarkoitettujen korvausten lisäksi myöskään työehtosopimuslain 7 §:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa siltä osin kuin kysymyksessä on työehtosopimukseen perustuvien mutta sinänsä samojen velvollisuuksien rikkominen, joista sopimuksen mukainen korvaus on määrätty.

Menettelytapamääräysten noudattamatta jättämisestä ei aiheudu työehtosopimuslain tarkoittamia hyvityssakkoseuraamuksia. Määräysten noudattamatta jättäminen otetaan huomioon työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

21 § Voimaantulomääräys

Tämä sopimus tulee voimaan 16.2.2005 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Helsingissä, 8 päivänä helmikuuta 2005

LIIKENNE- JA ERITYISALOJEN TYÖNANTAJAT RY
VETURIMIESTEN LIITTO RY

Lisälehti 3

TYÖNTEKIJÄIN RYHMÄHENKIVAKUUTUS

Työntekijäin ryhmähenkivakuutuksen osalta noudatetaan keskusjärjestöjen tekemää sopimusta. Voimassaolevat ryhmähenkivakuutusehdot ja korvaussummat ovat saatavilla Työntekijäin ryhmähenkivakuutuspoolin internetosoitteessa <http://www.trhv.fi>.

Lisälehti 4

MATKAKUSTANNUSTEN KORVAAMINEN VUONNA 2008

1 § Soveltamisala

Näitä määräyksiä sovelletaan työntekijöiden kotimaassa ja ulkomailla tehtyjen matkojen matkakustannusten korvaamiseen ellei yrityskohtaisesti ole toisin sovittu.

2 § Yleistä

Matkakustannuksina pidetään niitä ylimääräisiä menoja, joita asianomaisella on ollut matkan johdosta.

Työntekijälle maksetaan matkasta näiden sopimusmääräysten mukaisesti matkakustannusten korvauksena matkustamiskustannusten korvausta, päivärahaa, ateriakorvausta, majoittumis- tai hotellikorvausta, yömatkarahaa ja auto- ja junavirantoimituksessa matkarahaa sekä oppikurssien ajalta kurssipäivärahaa. Lisäksi maksetaan eräitä erilliskorvauksia.

3 § Matkan käsite

Matkakustannusten korvaukseen oikeuttavaksi matkaksi katsotaan sellainen matka, jonka työntekijä esimiehen määräyksestä tekee työtehtävien hoitamista varten työpaikan ulkopuolelle.

Näissä sopimusmääräyksissä tarkoitettavana matkana ei pidetä matkaa asianomaisen asunnolta tai sitä vastaavalta paikalta (jäljempänä asunto) työpaikalle ja takaisin.

Työpaikalla tarkoitetaan asianomaisen kiinteää toimipaikkaa, jossa hän työskentelee, tai mikäli hänellä ei työn luonteen vuoksi ole kiinteää toimipaikkaa, sitä vastaavaa paikkaa.

4 § Matkavuorokausi sekä matkan alkaminen ja päättyminen

Matkavuorokausi on matkan alkamisesta tai edellisen matkavuorokauden päättymisestä alkava 24 tuntia kestävä ajanjakso. Se alkaa henkilön lähtemisestä työpaikastaan tai asunnostaan ja päättyy hänen palaamiseensa työpaikkaansa tai asuntoonsa.

Matkan ei kuitenkaan ole katsottava vielä päättyneen, kun asianomainen palaa työpaikalleen ainoastaan työväliläisten luovuttamista tai vaihtamista, uusien työmääräysten saamista tai muuta niihin verrattavaa, lyhytaikaista

työtehtävien hoitamista varten edellyttäen, että hän tämän jälkeen välittömästi jatkaa matkaansa.

5 § Matkan tekotapa

Matka on tehtävä niin lyhyessä ajassa ja vähin kokonaiskustannuksin kuin huomioon ottaen matkan ja asianomaisen hoidettavaksi määrättyjen tehtävien tarkoituksenmukaisen suorittamisen on mahdollista. Matkan kokonaiskustannuksia arvosteltaessa on otettava huomioon paitsi matkustamiskustannusten korvaus, päiväraha ja majoittumis- tai hotellikorvaus sekä muut matkakustannusten korvaukset, myös kulkuneuvon käyttämisellä mahdollisesti saavutettu ajan säästö.

Matkasta ei suoriteta korvausta enempää kuin mitä olisi ollut maksettava, jos matka olisi tehty 1 momentissa tarkoitettulla edullisimmalla tavalla.

6 § Korvaus oman kulkuneuvon käyttämisestä

Työntekijän omalla tai hallitsemallaan kulkuneuvolla tekemästä matkasta suoritetaan matkustamiskustannusten korvausta seuraavasti:

Autolla

Kunkin 1.1. alkavan vuoden mittaisen ajokilometrien laskentakauden 5000 ensimmäiseltä kilometriltä 1.1. - 31.12.2010 väliseltä ajalta 45 senttiä kilometriltä ja seuraavilta kilometreiltä 40 senttiä kilometriltä.

Edellä mainitut kilometrikorvaukset suoritetaan korotettuina seuraavissa tapauksissa:

- 1) 7 senttiä silloin kun tehtävien suorittaminen edellyttää perävaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä ja 11 senttiä silloin, kun tehtävien suorittaminen edellyttää asuntovaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä sekä 21 senttiä silloin, kun tehtävien suorittaminen edellyttää taukotuvan tai vastaavan kuljettamista autoon kiinnitettynä, ja
- 2) 3 senttiä silloin, kun
 - a) asianomainen joutuu kuljettamaan autossaan koneita tai laitteita, joiden paino ylittää 80 kiloa tai joiden koko on suuri,
 - b) asianomainen on tehtävien vuoksi joutunut autossaan kuljettamaan koira, tai
- 3) 9 senttiä silloin, kun tehtävien hoito edellyttää liikkumista autolla metsäautotiellä tai muulta liikenteeltä suljetulla tierakennustustyömaalla, kyseisten kilometrien osalta, sekä

- 4) 3 senttiä henkilöltä silloin, kun asianomainen kuljettaa muita henkilöitä, joiden kuljetus on hänen työnantajansa asiana.

Moottoriveneellä

alle 50 hv/ 73 senttiä/km ja yli 50 hv/ 108 senttiä/km

Moottorikelkalla

105 senttiä/km

Moottoripyörällä

33 senttiä/km/5000 ensimmäistä km ja 29 senttiä seuraavat km

Moottoripolkupyörällä

17 senttiä/km

Muulla tavalla

10 senttiä/km

Ajokilometrien laskentakausi vaihtuu seuraavan kerran 1.1.2011.

Milloin ulkomaanmatkalla oleva on matkan tarkoituksesta tai erityisistä syistä johtuen oikeutettu käyttämään matkalla omaa autoa, suoritetaan korvaus tämän pykälän mukaisesti.

7 § Muut matkustamiskustannusten korvaukset

Asianomaiselle maksetaan korvaus matkalipusta sekä hänen suorittamistaan paikka- ja makuupaikkalipuista, välttämättömistä työvälineiden kuljettamisesta aiheutuneista rahtimaksuista sekä muista niihin verrattavista välttämättömistä varsinaiseen matkustamiseen kuuluvista maksuista.

Lentokentällä, rautatieasemalla ja hotellimajoituksen yhteydessä perittävä auton seisontapaikkamaksu korvataan tositteen mukaisesti, kuitenkin enintään kolmelta päivältä kutakin matkaa kohti.

Taksilla, tilauslentokoneella, vuokra-autolla tai muulla tavalla suoritetusta matkasta korvataan maksettu, kuitenkin enintään kohtuulliseksi katsottava maksu.

8 § Päivärahan edellytyksenä olevan matkan pituus

Päivärahaa voidaan suorittaa, kun matka ulottuu yli 15 kilometrin etäisyydelle työntekijän asunnosta tai työpaikasta, mitattuna yleisesti käytettyä kulkutietä sen mukaan, tapahtuuko lähtö asunnosta vai työpaikasta ja paluu vastaavasti asuntoon vai työpaikkaan.

9 § Osapäivärahan ja kokopäivärahan tuntirajat

Osapäiväraha suoritetaan, kun matka on kestänyt

- 1) yli 8 tuntia; tai
- 2) yli 6 tuntia, jos enemmän kuin 3 tuntia matkasta on tapahtunut kello 16.00 - 7.00 välisenä aikana.

Kokopäiväraha suoritetaan, kun matka on kestänyt yli 12 tuntia.

Kun matka on kestänyt enemmän kuin yhden matkavuorokauden ajan ja matkaan käytetty aika ylittää viimeisen matkavuorokauden yli kahdella tunnilla, se oikeuttaa uuteen osapäivärahaan, ja yli 12 tunnilla se oikeuttaa uuteen kokopäivärahaan.

10 § Päivärahojen suuruus

Päiväraha suoritetaan

- 1) osapäivärahana 1.1. - 31.12.2010 väliseltä ajalta 16 euroa jokaiselta päivärahalla oikeuttavalta matkavuorokaudelta, josta matkaan on käytetty 9 §:n 1 momentin 1 tai 2 kohdassa mainitut vähimmäisajat ja
- 2) kokopäivärahana 1.1. - 31.12.2010 väliseltä ajalta 36 euroa jokaiselta päivärahalla oikeuttavalta matkavuorokaudelta, josta matkaan on käytetty 9 §:n 2 momentissa mainittu vähimmäisaika.

11 § Päiväraha ulkomaanmatkoilla

Työntekijällä on oikeus sitä maata tai aluetta varten sovittuun päivärahaan, missä matkavuorokausi päättyy. Jos matkavuorokausi päättyy laivalla tai lentokoneessa, määräytyy päiväraha sen maan tai alueen mukaan, josta laiva tai lentokone on viimeksi lähtenyt tahi Suomesta lähdettäessä ensiksi saapuu.

Jos matkaan käytetty aika ylittää viimeisen ulkomailla päättyneen täyden matkavuorokauden yli kahdella tunnilla; on asianomaisella oikeus kyseisen matkavuorokauden ajalta päivärahalla, jonka suuruus on 35 % viimeisen ulkomailla päättyneen täyden matkavuorokauden mukaisesta päivärahasta, ja jos yli kahdellatoista tunnilla, hänellä on oikeus kyseisen matkavuorokauden ajalta päivärahalla, jonka suuruus on 65 % viimeisen ulkomailla päättyneen täyden matkavuorokauden mukaisesta päivärahasta. Edellä tarkoitetun (35 %:n tai 65 %:n mukaisesti korvattun) täyden matkavuorokauden päättyttyä kotimaassa määräytyvät sen jälkeen alkavilta matkavuorokausilta päivärahat kotimaan korvausten mukaisesti.

Mikäli matkaan käytetty kokonaisaika jää alle 24 tunnin, suoritetaan päiväraha kotimaan matkojen säännösten ja markkamäärien mukaisesti. Jos matka on kuitenkin kestänyt yli 15 tuntia ja siitä ajasta on työtehtävien hoidon tai muun pätevän syyn vuoksi oleskeltu yli viisi tuntia ulkomaan alueella, on asianomaisella oikeus kyseistä maata tai aluetta varten sovittuun päivärahaan.

Työntekijällä, jonka työpaikka on ulkomailla, on 2 ja 3 momenteista poiketen oikeus saada sellaisesta matkasta, joka kestää kahdeksasta tunnista viiteentoista tuntiin tahi jos matkaan käytetty aika ylittää viimeisen täyden matkavuorokauden yli kahdella ja enintään viidellätoista tunnilla, tältä osin ulkomaan päiväraha, joka on 50 % näiden sopimusmääräysten liitteessä sovitusta päivarahasta, jota maksetaan siinä maassa tai alueella, jossa matka on tehty tai jonne se päättyy. Jos matka kestää yli viisitoista tuntia tai jos matkaan käytetty aika ylittää viimeisen matkavuorokauden yli viidellätoista tunnilla, suoritetaan ulkomaan päiväraha kokonaan.

Laivaseminaareista sekä kokous- ja koulutusristeilyistä suoritetaan päiväraha kotimaan matkojen säännösten ja markkamäärien mukaisesti.

Päivärahan määrät matkavuorokaudelta kutakin maata tai aluetta varten 1.1. - 31.12.2010 välisenä aikana ovat erillisinä.

12 § Maksuttomien aterioiden vaikutus päivärahoihin

Milloin työntekijä on jonakin matkavuorokautena saanut tai hänellä olisi ollut mahdollisuus saada maksuton tai matkalipun tahi hotellihuoneen hintaan sisältynyt muonitus, maksetaan päiväraha tai osapäiväraha kyseiseltä matkavuorokaudelta 50 %:lla alennettuna.

Kotimaan kokopäivärahan ja ulkomaan päivärahan alentamisen edellytyksenä on se, että asianomainen on syönyt tai hänellä olisi ollut mahdollisuus syödä kaksi ateriaa. Osapäivärahan alentamisen edellytyksenä on vastaavasti yhden aterian saaminen.

13 § Ateriakorvaus

Milloin kotimaassa tehdystä matkasta ei tule suoritettavaksi päivärahaa, maksetaan työntekijälle ateriakorvausta yksi neljäsosa 10 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetun kokopäivärahan määrästä edellyttäen, että työntekijä on jonkin työtehtävän suorittamista varten matkustanut vähintään 10 kilometrin etäisyydelle työpaikastaan tai asunnostaan ja matka on kestänyt yli 6 tuntia, eikä työntekijällä ole ollut tosiasiallista mahdollisuutta ruokailla tavanomaisessa ruokailupaikassaan tai työnantajan tukemassa sopimusruoka-

paikassa, mistä syystä hän on aterioinut omalla kustannuksellaan muussa kuin yllä mainitussa ruokapaikassa.

14 § Majoittumis- ja hotellikorvaus

Majoittumiskorvaus maksetaan päivärahan lisäksi matkalaskuun liitettävän majoitusliikkeen antaman tai muun luotettavan tositteen mukaisesti, kuitenkin enintään 15 §:ssä vahvistettu enimmäismäärä. Milloin majoittumismaksuun sisältyy aterioita, suoritetaan korvaus vain huoneen hinnan osalta.

Ulkomaanmatkoilla hotellikorvaus käsittää huoneen perushinnan, mahdollisen veron ja kiinteän palvelusrahan.

Milloin työnantaja järjestää majoituksen, sitä on käytettävä, mikäli se täyttää kohtuulliset vaatimukset. Mikäli työntekijä ei käytä työnantajan tarjoamaa majoitusta, korvausta maksetaan vain se määrä, minkä työnantaja olisi perinyt majoituksesta järjestämässään majoituspaikassa.

Majoittumiskorvauksen saaminen edellyttää, että asianomainen on ollut majoituspaikkakunnalla klo 21.00 - 07.00 välisenä aikana vähintään neljä tuntia tai on ollut matkalla tahi työtehtäviä hoitamassa muualla kuin kotipaikkakunnallaan sanottuna aikana tämän ajan ja hänen on sen vuoksi ollut pakko majoittua.

Milloin paikallisista olosuhteista johtuvat erityiset syyt sitä edellyttävät, voidaan ulkomailla edellä mainituista kellonajoista riippumatta maksaa korvaus hotellihuoneen käytöstä myös muuna aikana, kuitenkin enintään puolet hotellihuoneen vuorokausihinnasta.

15 § Majoittumis- ja hotellikorvausten enimmäismäärät

Majoittumiskorvausten enimmäismäärät kotimaassa matkavuorokautta kohti ovat seuraavat:

Helsingin, Espoon, Vantaan ja	1.1. - 31.12.2010
Kauniaisten kaupungit	158,00 euroa
Muut kunnat	98,00 euroa

Ulkomaanmatkoilla 1.1.- 31.12.2010 välisenä aikana maksettavan hotellikorvauksen enimmäismäärät matkavuorokaudelta kutakin maata tai aluetta varten ovat näiden määräysten liitteissä.

16 § Yömatkaraha

Yömatkarahaa maksetaan sellaiselta päivärahan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, josta matkaan on käytetty yli kaksitoista tuntia ja josta ajasta vähintään neljä tuntia on ollut kello 21.00 - 7.00 välisenä aikana ja jonka ai-

kana asianomaisella olisi ollut oikeus majoittua työnantajan kustannuksella, mutta hän ei ole tehnyt niin.

Yömatkarahan suuruus on 10,00 euroa vuorokaudelta.

Yömatkarahaa ei makseta, jos asianomaiselle suoritetaan majoittumis- tai hotellikorvausta tahi hän saa eri korvauksen junan makuupaikasta tai laivan hyttipaikasta taikka matka tapahtuu työnantajan käytettävänä olevalla laivalla tai junassa, jossa matkustajalla on tilaisuus asua tahi milloin asianomaisella ei muutoin ole työnantajan järjestämän maksuttoman majoituksen johdosta yöpymiskustannuksia.

17 § Oppikurssilaisille suoritettavat korvaukset

Oppikurssilaiselle, jolla tarkoitetaan työpaikan ulkopuolella pidettäville työnantajan järjestämille tahi sen muutoin osoittamille oppikursseille määrättyä työntekijää, suoritetaan matkakustannusten korvausta matkoista kursseille ja takaisin 6 - 12 sekä 14 ja 15 §:n mukaisesti.

Enintään 21 vuorokautta kestävältä oppikurssilta (lyhyt oppikurssi) suoritetaan kurssiajalta päivärahaa tai ateriakorvausta sekä majoittumis- tai hotellikorvausta tai yömatkarahaa 8 - 16 §:n mukaisesti.

Yli 21 päivää kestävältä yhdenjaksoiselta oppikurssilta (pitkä oppikurssi) suoritetaan kurssin alusta lukien samoin edellytyksin kuin mitä 8 ja 9 §:ssä on päivärahan saamisen osalta ja 13 §:ssä ateriakorvauksen saamisen osalta sanottu kurssipäivärahaa seuraavasti:

- a) 1 - 21 päivien ajalta kurssipäiväraha on koko- tai osapäivärahan tai ateriakorvauksen suuruinen,
- b) 22 - 28 päiviltä suoritetaan kurssipäivärahaa, jonka suuruus on 70 % koko- tai osapäivärahan tai ateriakorvauksen määrästä ja
- c) sitä seuraavilta päiviltä, mutta kuitenkin enintään vuoden kestävältä kurssiajalta, suoritetaan kurssipäivärahaa, jonka suuruus on 55 % koko- tai osapäivärahan tai ateriakorvauksen määrästä.

1.1. - 31.12.2010 välisenä aikana kokopäivärahaperusteiset kurssipäivärahat kultakin matkavuorokaudelta ovat seuraavat:

- a) 1 – 21 päivien ajalta kokopäivärahan suuruinen (36,00 euroa)
- b) 22-28 päiviltä 25,20 euroa.
- c) sitä seuraavilta päiviltä 19,80 euroa

Osapäivärahaperusteisten kurssipäivärahojen laskentaperustana on kulloinkin voimassa oleva osapäiväraha ja ne ovat kultakin matkavuorokaudelta

1.1. - 31.12.2010 seuraavat:

- a) 1 – 21 päivien ajalta osapäivärahan suuruinen (16,00 euroa)
- b) 22-28 päiviltä 11,20 euroa.
- c) sitä seuraavilta päiviltä 8,80 euroa

Milloin oppikursseille osallistuvalla on järjestetty mahdollisuus maksuttomaan ruokailuun, vähennetään kurssipäivärahasta 50 %. Jos työnantaja on järjestänyt myös maksuttoman, kohtuulliset vaatimukset täyttävän majoituksen, vähennetään kurssipäivärahasta lisäksi 25 %. Kasarmi-, leiri- tai muissa vastaavissa olosuhteissa järjestetystä maksuttomasta majoituksesta ei sanottua 25 %:n vähennystä kuitenkaan suoriteta.

Niiltä päiviltä, joilta oppikurssilainen on oikeutettu kurssipäivärahaan, ei suoriteta majoittumiskorvausta eikä yömatkarahaa.

Kun kurssit jakautuvat osiin ja niiden välinen aika ylittää 12 vuorokautta, pidetään osia eri kursseina.

Ulkomailla pidettävän oppikurssin ajalta maksettavia päivärahoja alennetaan edellä mainittuja periaatteita noudattaen, ellei asianomaisen suostumuksella ole määrätty maksettavaksi alempia päivärahoja.

18 § Matka-ajan palkka

Matkapäiviltä maksetaan palkka siltä matkaan käytetyltä ajalta, jolta työntekijä matkan takia muuten on estynyt saamasta palkkaa kuitenkin enintään niin pitkältä ajalta, että hän saa säännöllistä päivittäistä työaikaansa vastaavan palkan. Matka-aikaa ei lueta työaikaan.

Sunnuntai- ja pyhäpäivänä sekä muuna työntekijän työtuntijärjestelmän edellyttämänä vapaapäivänä suoritetusta matkasta maksetaan matka-ajan palkka asianomaisen säännöllistä työaikaa vastaavasti enintään kahdeksalta tunnilta yksinkertaisen tuntipalkan mukaan.

Milloin työntekijä tehtäviensä luonteen vuoksi itse päättää matkojensa suorittamisesta ja työaikansa käytöstä, ei korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta makseta.

19 § Ulkomaanmatkojen erilliskorvaukset

Ulkomaan matkasta aiheutuvina kuluina korvataan edellä mainittujen lisäksi tositteiden mukaisesti seuraavat kulut:

- 1) lentokenttävero,
- 2) passi- ja viisumimaksut sekä välttämättömät lääke- ja rokotusmaksut,

- 3) taksin käyttö matkalla lentotoimistoon tai -asemalle taikka lentoasemalta tai -toimistosta, milloin se on ilmeisen välttämätöntä, taloudellista tai olosuhteisiin nähden tarkoituksenmukaista
- 4) matkatavaravakuutuksen vakuutusmaksu enintään 1500 euron vakuutusmäärästä,
- 5) välttämättömät matkan järjestelyihin ja työasioihin liittyvät puhelin- ja telekopiokulut asiallisin perusteluin,
- 6) hotellimajoituksen yhteydessä perittävä tallelokerovuokra sekä
- 7) muut pakolliset edellisiin verrattavat maksut.

20 § Ennakko

Työntekijällä on oikeus saada ennakkoa matkaa varten. Alle 24 tuntia kestävältä matkalta voidaan ennakko jättää päivärahan osalta suorittamatta.

21 § Matkalasku ja tositteet

Matkan kustannuksista on haettava korvausta kirjallisella matkalaskulla, joka on jätettävä työnantajalle kahden kuukauden kuluessa matkan päättymisestä uhalla, että oikeus korvaukseen ja mahdollisesti maksettuihin ennakkoon muutoin menetetään.

Erityisestä syystä voi työnantaja määrätä, että korvausta on haettava edellä mainittua lyhyemmänkin ajan kuluessa.

Työnantaja voi hakemuksesta myöntää luvan korvauksen maksamiseen, vaikka korvausta ei ole haettu määräajassa.

Matkalaskuun on liitettävä tositteet syntyneistä kustannuksista silloin, kun tosite niistä on ollut saatavilla.

22 § Korvausten toissijaisuus

Työntekijälle, jolla on oikeus saada tehtävän suorittamisesta matkakustannusten korvauksia tehtävän suorittamista pyytäneeltä toimeksiantajalta, ei suoriteta matkakustannusten korvauksia matkamääräyksen antaneen työnantajan varoista.

23 § Matkaraha

Matkarahaan sovelletaan 31.10.1993 voimassa olleita määräyksiä sopimuskauden ajan.

24 § Paikallinen sopiminen matkakustannusten korvauksista

Yrityksen tekemällä työehtosopimuksella voidaan tämän liitteen määräyksistä sopia toisin.

Lisälehti 5

MUUTTOKUSTANNUSTEN KORVAAMISTA KOSKEVAT SOPIMUSMÄÄRÄYKSET

1 § Soveltamisala

Nämä määräykset koskevat kotimaassa tapahtuneista muutoista suoritettavaa korvausta.

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

2 § Yleistä

Muuttokustannuksina korvataan:

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

3 § Muuttoraha

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.

4 § Erityissäännöksiä

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 määräyksissä tarkoitetusta korvauksesta on, jollei pätevää esitetä ole, annettava työnantajalle viimeistään kahden kuukauden kuluttua muutosta tai matkan suorittamisesta:

Laskuun on liitettävä kuitit ja muu luotettava selvitys aiheutuneista kustannuksista.

6 §

Muuttoon liittyvistä erityisistä asumiskustannuksista voidaan suorittaa korvausta siten kuin siitä yrityskohtaisesti erikseen sovitaan.

Lisälehti 6

SOPIMUS VR:N TYÖSUOJELUORGANISAATIOSTA JA SEN TEHTÄVISTÄ

1 § Sopimuksen soveltamisala ja sisältö

Lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006, 23 ja 24 §) perustuen ovat allekirjoittaneet VR-Yhtymä Oy ja henkilöstöjärjestöt tehneet työsuojelua koskevasta yhteistoiminnasta seuraavan sopimuksen. Tässä sopimuksessa sovitaan VR-yhtiöiden työsuojeluorganisaation rakenteesta ja tehtävistä.

Tässä sopimuksessa VR-yhtiöt ovat VR-Yhtymä Oy, Oy VR-Rata Ab ja Corenet Oy. Henkilöstöjärjestöt ovat Rautatieläisten Liitto ry, Rautatievirkamiesliitto ry, Veturimiesten liitto ry, Rautatiealan Teknisten Liitto RTL ry ja VR Akava ry.

2 § VR:n työturvallisuuden periaatteet

Turvallisuus on VR:n tärkein arvo. Yritysturvallisuuden kokonaisuuteen kuuluu oleellisena osana myös työturvallisuus, joka vaikuttaa omalta osaltaan VR:n tulokseen, palveluiden laatuun, henkilöstön hyvinvointiin ja työkykyyn sekä yrityskuvaan.

Työsuojelulainsäädännön asettamien vaatimusten lisäksi VR:n työturvallisuuden kehittämisen lähtökohtana on ns. nolla tapaturmaa - toimintamalli, jonka mukaan yksikään tapaturma työyhteisössä ei ole hyväksyttävä poikkeama ja kaikki tapaturmat ovat vältettävissä johdonmukaisella turvallisuustyöllä.

Työturvallisuus on osa liiketoimintaa. Työturvallisuuden johtaminen on olennainen osa päivittäistä johtamista ja sen toteutuminen vaatii toimenpiteitä kaikilla organisaatiotasoilla. Esimiesten tehtävä on luoda edellytykset turvalliselle työnteolle ja olla jatkuvasti ajan tasalla työturvallisuustilanteesta.

Työturvallisuuden toteutumisen ja kehittämisen edellytyksenä on hyvä yhteistyö ja keskinäinen luottamus esimiesten, henkilöstön ja asiantuntijoiden välillä.

Kaikkien osapuolten tulee sitoutua siihen, että työturvallisuusnäkökohdat otetaan huomioon ennen päätöksentekoa.

Työturvallisuuden parantaminen on jatkuva prosessi, jonka painopiste on ennakoivissa toimenpiteissä ja toiminnan jatkuvassa kehittämisessä sekä työturvallisuustason arvioinnissa ja seurannassa.

3 § Eri osapuolten roolit ja vastuut

3.1 Työnantajan ja työntekijöiden vastuut

Vastuu työturvallisuudesta on sekä työn suorittajalla että koko linjajohdolla aina yrityksen korkeimpaan johtoon. Työnantajalle ja työntekijöille on määritelty tehtävät ja velvollisuudet työturvallisuuslaissa (738/2002), työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006) sekä sen muutoksessa (701/2006). Yhtiöt määrittelevät eri esimiestasojen vastuut ja tehtävät omaa yhtiötä koskevissa työturvallisuuden johtamisjärjestelmissä.

VR-Yhtymä Oy:n toimitusjohtajalla on ylin vastuu työturvallisuudesta VR-Yhtymä Oy:ssä ja hän vastaa myös työturvallisuustoiminnan organisoinnista VR -konsernissa. Toimitusjohtaja hyväksyy VR-konsernin työturvallisuuspolitiikan, työturvallisuuden toimintaohjelman ja vuosittaiset konsernitason työturvallisuustavoitteet

VR-Yhtymä Oy:n henkilöstöjohtaja vastaa koko VR - konsernin osalta työturvallisuustoiminnan kehittämisestä konsernissa ja työtyöturvallisuuteen liittyvien tunnuslukujen seurannasta ja raportoinnista

Henkilöstöjohtaja vastaa myös VR-Yhtymä Oy:n työturvallisuuden johtamisjärjestelmän ylläpidosta ja raportoi toiminnastaan VR-Yhtymä Oy:n hallintojohtajalle.

VR-Yhtymä Oy:n kiinteistöjohtaja vastaa siitä, että VR-konsernin käyttämät toimitilat täyttävät työturvallisuusvaatimukset.

VR konserniin kuuluvien yhtiöiden toimitusjohtajilla on ylin vastuu yhtiöidensä työturvallisuudesta ja siitä, että yhtiöt toimivat VR-konsernin työturvallisuuden toimintaohjelman ja konsernitason työturvallisuustavoitteiden mukaisesti.

Vastuiden jakautuminen yhtiöiden organisaatioissa on kuvattu yhtiöiden työturvallisuuden johtamisjärjestelmissä.

Jokainen VR-Yhtymä Oy:n palveluksessa oleva työntekijä vastaa omalta osaltaan siitä, että hän suorittaa työtehtävänsä työturvallisuusmääräysten mukaisesti ja ilmoittaa havaitsemistaan työturvallisuuden puutteista ja vaaratilanteista esimiehelleen viipymättä. Työntekijä on myös vastuussa siitä, että hän käy määräysten edellyttämissä terveystarkastuksissa.

3.2 Työsuojeluorganisaatio

Työsuojeluorganisaation rooli on toimia asiantuntijana työturvallisuusasioissa. Sen tehtävä on seurata työturvallisuustavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista omalla työpaikallaan. Se tukee linjaorganisaation toimintaa. Työsuojeluorganisaatioon kuuluvat työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutetut ja heidän varahenkilönsä. Yhteistyöelimenä toimii työsuojelutoimikunta.

VR-yhtiöissä valvontalain mukaisella työpaikalla tarkoitetaan pääsääntöisesti vastuuyksikköä. Työpaikasta voidaan sopia toisinkin, jos työpaikka muodostaa työsuojelun yhteistoiminnan kannalta tarkoituksenmukaisemman kokonaisuuden.

VR-yhtiöt päättävät yhdessä henkilöstöjärjestöjen kanssa valvontalain tarkoittamista työpaikoista (Liite 2), ylläpitävät työpaikkaluetteloita, sekä ilmoittavat ne ja niihin tehtävät muutokset Työturvallisuuskeskukseen ja VR-Yhtymä Oy:n henkilöstöyksikköön.

3.3 Työterveyshuolto

Kukin työpaikka vastaa työterveyshuollon järjestämisestä työterveyshuoltolain mukaisesti. VR-Yhtymä Oy hankkii työterveyshuoltopalvelut kaikille konsernin yhtiöille.

VR-Yhtymä tekee työterveyshuoltosopimukset sekä valvoo toiminnan määrää ja laatua VR:n yhtiöiden, liiketoimintayksiköiden ja niiden henkilöstön puolesta. Kun VR valmistelee työterveyshuollon toteuttamiseksi tarpeellisia päätöksiä, toimitaan yhteistoiminnassa henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Ennen ratkaisua asiat käsitellään työsuojelutoimikunnassa. Työnantajalle tulevat työterveyshuollon ja kuntoutuksen kustannukset maksaa kukin vastuupaikka.

VR:n ylilääkäri, työkyypäällikkö ja omilla alueillaan toimivat VR:n asiantuntijalääkärit vastaavat työterveyshuollon hankkimisesta ja osin toteuttamisesta toimenkuviansa mukaisesti. Työterveyshuoltopalvelut ostetaan paikallisilta työterveysasemilta ja muilta palvelutuottajilta.

4 § Sopijaosapuolten velvollisuudet

4.1 Työsuojelusäädökset ja toimitila

Työnantaja hankkii työsuojeluhenkilöstön käyttöön tehtävien hoitamiseen tarvittavat laitteet, asetukset, määräykset sekä muut julkaisut, tarvittaessa tarkoituksenmukaisen toimitilan ja työvälineet, Työsuojeluvaltuutetulle järjestetään käyttöön matkapuhelin ns. työpuhelimena, ei kuitenkaan henkilökoh-

taisenä puhelinetuna, sekä sähköpostiyhteydet ja mahdollisuus internet-yhteyksien käyttöön.

4.2 Työsuojeluorganisaation koulutus

Työsuojelutehtävissä toimiville annetaan tehtävien hoitamisen edellyttämä koulutus.

Koulutuksen suunnittelusta ja toteuttamisesta ja käytännön järjestelyistä vastaavat VR Yhtymän henkilöstöyksikkö ja yhtiöt. VR-Yhtymä vastaa koko konsernia koskevasta työsuojeluorganisaation peruskoulutuksesta sekä konsernia koskevien menettelyohjeiden jalkautuksesta. Yhtiöt vastaavat työturvallisuuskorttikoulutuksesta sekä alue- ja työpaikkakohtaisista koulutuksista ja kehittämispäivistä. Koulutustarpeet määritellään VR:llä sovittujen pelisääntöjen mukaan.

Työsuojeluorganisaatiolle järjestetään peruskoulutus ensimmäisenä toimintavuonna. Työsuojeluhenkilöstöllä on oikeus työsuojelutehtävien edellyttämään jatko- ja täydennyskoulutukseen. Henkilöstö voi osallistua myös ulkopuoliseen työsuojelukoulutukseen. Päällekkäiskoulutusta on vältettävä.

Koulutus voi olla kurssimuotoista, työpaikalla tapahtuvaa ohjausta, omaehtoista opiskelua tai alue- ja työpaikkakohtaisilla koulutus- ja neuvottelupäivillä annettavaa opetusta.

4.3 Vapautus työsuojelutehtävien hoitamista varten

Työsuojelutehtävissä toimiville tulee antaa riittävästi aikaa työsuojelutehtävien hoitamista varten. Vapautuksesta on sovittava etukäteen asianomaisen esimiehen kanssa. Työsuojelutehtävien hoitamiseen tarvittavaa aikaa määriteltäessä on otettava huomioon työ- ja työskentelypaikan työntekijäin lukumäärä, alueen laajuus, työn laatu sekä muut asiaan vaikuttavat tekijät kuten yhteinen työpaikka.

Työpaikoilla on huolehdittava riittävästä henkilöstöresursseista niin, että työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisen kannalta välttämättömien vapautusten aikaiset sijaisuudet tulevat asianmukaisesti hoidettua.

Henkilöstöjärjestöjen ja työnantajatahon kanssa sovitussa työehtosopimuksissa voidaan määritellä työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista koskevat vapautukset. Jos työsuojeluvaltuutettu ei voi hoitaa tehtäviään tilapäisen esteen vuoksi, varavaltuutettu huolehtii välttämättömistä työsuojeluvaltuutetun tehtävistä, joita ei voi siirtää odottamaan työsuojeluvaltuutetun esteen päättymistä. Varavaltuutetulla on tällöin työsuojeluvaltuutetun oikeuksia vastaava oikeus kyseisten tehtävien edellyttämään tiedon saantiin, ajankäyt-

töön ja ansionmenetyksen korvauksiin sekä oikeus keskeyttää vaarallinen työ.

4.4 Korvaukset

Kokoukset ja tarkastukset on pyrittävä järjestämään työaikana. Työnantaja korvaa tämän sopimuksen mukaiseen työsuojeluorganisaatioon kuuluville henkilöille ja heidän varahenkilöilleen (työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu, työsuojelutoimikunnan jäsen, erityisvaltuutettu, vaalitoimitsija sekä työsuojelu- ja terveystalon asiantuntija) ansionmenetyksen siltä ajalta, jonka he ovat olleet estyneinä suorittamasta varsinaisia työtehtäviään tässä sopimuksessa edellytetyn työsuojelutehtävän hoitamisen vuoksi.

Työsuojelutehtäviin käytetty aika lasketaan asianomaiselle työajaksi. Yleisohjeet ansionmenetyksen korvauksen laskennasta ovat liitteessä 1. Poikkeavat laskentatavat sovitaan liittokohtaisesti ao. työehtosopimuksissa.

Työsuojelutehtävässä toimimisen ajalta maksetaan kiinteä palkkaus. Meneetyt työaikakorvaukset ja oman tehtävän hoidosta maksettavat lisäpalkkiot korvataan erityistehtävälisällä.

Työsuojeluvaltuutetuille maksetaan erillistä palkkiota samalla periaatteella kuin luottamusmiehille. Erillisen työsuojeluvaltuutetun palkkion suuruus on 1.5.2010 alkaen 134 euroa/kk. Luottamusmiespalkkiota ja työsuojeluvaltuutetun palkkiota ei makseta samalle henkilölle samanaikaisesti.

Työsuojelupalkkiota maksetaan työsuojeluvaltuutetulle kahdeltatoista (12) kuukaudelta vuodessa ja hänen varamiehelleen kahdelta (2) kuukaudelta vuodessa.

Varamiehelle suoritetaan maksu yhdeltä (1) kuukaudelta vuoden kumpaiselakin puoliskolla huhti- ja lokakuussa kunakin vuonna.

Mitä edellä ja liitteessä 1 on sanottu työsuojeluvaltuutetuista ja erityisvaltuutetuista koskee soveltuvin osin myös heidän varahenkilöitään.

5 § Työturvallisuustoiminnan suunnittelu

5.1 Työturvallisuuden toimintaohjelma

Työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi työturvallisuuslain 9 §:n mukaisesti toimintaohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Toimintaohjelmasta johdettavat turvallisuus- ja terveystavoitteet on käsiteltävä työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa niin aikaisessa vaiheessa, että todellinen vaikutusmahdollisuus on olemassa. Toimintaohjelma on oltava nähtävänä työpaikalla

VR:n työturvallisuuden toimintaohjelma vastaa työturvallisuuslaissa mainittua työsuojelun toimintaohjelmaa.

VR:llä laaditaan konsernin työturvallisuuden toimintaohjelma. Sen valmistelusta vastaa VR:n henkilöstöjohtaja ja sen hyväksyy VR- Yhtymä Oy:n toimitusjohtaja. Toimintaohjelma tehdään neljäksi vuodeksi ja sitä päivitetään tarvittaessa vuosittain.

Yhtiöt ja liiketoimintayksiköt tekevät oman työturvallisuuden toimintaohjelman hyödyntäen VR konsernin työturvallisuuden toimintaohjelmaa. Sen hyväksyy VR- Yhtymän toimitusjohtaja. Kukin tässä sopimuksessa määritelty työpaikka määrittelee oman työpaikkansa konkreettiset toimenpiteet oman yhtiönsä/liiketoimintayksikkönsä toimintaohjelman pohjalta ja liittää ne oman työpaikkansa toimintasuunnitelmaan. Vastuu on vastuuyksikön päälliköllä. Tavoitteiden toteutumista seurataan neljännesvuosittain vastuuyksikön johtoryhmässä.

5.2 Työsuojelutoimikunnan toimintasuunnitelma

Työsuojelutoimikunta tekee toimintasuunnitelman, jossa kuvataan sen toiminta. Suunnitelma tehdään neljäksi vuodeksi ja sitä päivitetään vuosittain. Suunnitelmassa hyödynnetään oman yhtiön/liiketoimintayksikön työturvallisuuden toimintaohjelmaa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmää. Suunnittelun apuna käytetään työturvallisuustoiminnan vuosikelloa

Suunnitelmassa on toimintakauden tärkeimmät konkreettiset tavoitteet, toimenpiteet, vastuut ja aikataulu. Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut sopivat keskinäisestä työnjaosta ja tehtävistä sekä kirjaavat ne suunnitelmaan. Työsuojelutoimikunta seuraa suunnitelman toteutumista neljännesvuosittain

5.3 Työterveyshuollon toimintasuunnitelma

”Työnantajalla on oltava työterveyshuollosta kirjallinen toimintasuunnitelma, jonka tulee sisältää työterveyshuollon yleiset tavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet ottaen huomioon mitä työterveyshuoltolain 1, 4 ja 12 §:ssä säädetään. Työpaikkakäyn-teihin ja muihin työterveyshuollon suorittamiin selvityksiin perustuen toimintasuunnitelmaa tulee tarkistaa vuosittain. Toimintasuunnitelmassa on otettava riittävästi huomioon monitieteinen tieto työn ja terveyden välisestä suhteesta ja työn terveysvaikutuksista.” (Työterveyshuoltolaki 11 §)

Työterveyshuollon toteuttaminen on suunnitelmallista ja sisältö on kirjattu työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Toimintasuunnitelma tehdään VR Yhtymä Oy:n laatimalle lomakkeelle.

Työsuojelupäällikkö ja työsuojelutoimikunta vastaavat siitä, että työpaikan työterveyshuollon toimintasuunnitelma tehdään yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Toimintasuunnitelma on tarkistettava ja päivitettävä vuosittain ja sen on oltava kaikkien työntekijöiden nähtävillä. Ylilääkärille toimitetaan kopio toimintasuunnitelmasta.

6 § Yhteistoimintaelimet ja niiden tehtävät

6.1. VR konsernin yhteistyöelimet ja niiden tehtävät

6.1.1 Työturvallisuuden yhteistyöryhmä

Työturvallisuuden yhteistyöryhmä toimii VR-yhtiöiden ja niiden henkilöstön välisenä yhteistyöfoorumina. Yhtiöt ja henkilöstöjärjestöt nimeävät siihen edustajansa. Yhteistyöryhmän puheenjohtajana toimii VR-Yhtymän hallintojohtaja ja varapuheenjohtajana VR-Yhtymän henkilöstöjohtaja.

Työturvallisuuden yhteistyöryhmään kuuluvat työnantajan edustajina viisi henkilöä VR-Yhtymä Oy:stä, yksi Oy VR-Rata Ab:stä, yksi Corenet Oy:stä, yksi Pohjolan Liikenne Oy:stä ja yksi Vecra Oy:stä. Henkilöstön edustajina ovat yksi Veturimiesten liitto ry:stä, yksi Rautatievirkamiesliitto ry:stä, yksi Rautatiealan Teknisten Liitto RTL ry:stä, yksi VR Akava ry:stä ja kaksi Rautatieläisten Liitto ry:stä.

Yhteistyöryhmän tehtävät:

- Seurata ja edistää VR-yhtiöiden työturvallisuustoimintaa ja sen kehitystä.
- Seurata työkykyä ja sairastavuutta kuulemalla työterveyshuollon asiantuntijoita.
- Käsitellä konserni- ja yhtiötason työturvallisuuden ja työterveyshuollon painopisteet ja tavoitteet sekä niihin liittyvät ohjelmat ja ohjeet.
- Valmistella työturvallisuustavoitteita konsernin johtoryhmälle.
- Käsitellä VR:n konsernin työturvallisuuden toimintaohjelmaa ja työturvallisuuden johtamisjärjestelmää.
- Käsitellä ja analysoida Onnettomuustutkintalautakunnan ja työsuojeluviranomaisten tutkimat vakavat työtapaturmat ja niiden pohjalta tehdyt kehittämistoimenpiteet ja tehdä esityksiä niiden ennaltaehkäisemiseksi.
- Antaa lausuntoja Työsuojelurahastolle tehtävistä hakemuksista sekä VR-yhtiöiden Kansaneläkelaitokselle tekemistä kustannusten korvaushakemuksista.
- Ratkaista työsuojeluun liittyvät erimielisyydet, joissa ei ole päästy sopimukseen yhtiötasolla.

- Valmistella tähän sopimukseen ja sen liitteisiin tehtävät muutokset
- Päättää työsuojeluvaaalien ajankohdasta.

6.1.2 Työturvallisuuskoordinaattori tai vastaava

Kukin yhtiö nimeää henkilön, joka koordinoi ja kehittää työturvallisuutta omassa yhtiössään. Työturvallisuuskoordinaattori tai vastaava ja erityisvaltuutettu tekevät yhteisen toimintasuunnitelman neljäksi vuodeksi, jota he tarkentavat vuosittain. Suunnitelmaan kirjataan keskeiset kehittämistavoitteet ja projektit, kummankin osapuolen tehtävät, vastuut ja aikataulut.

Työturvallisuuskoordinaattorin tai vastaavan tehtävät

Toimia oman yhtiönsä työsuojelupäälliköiden yhdyshenkilönä.

Informoida yhtiön johtoa työturvallisuusasioissa sekä seurata ja kehittää oman yhtiönsä työturvallisuutta yhdessä esimiesten, henkilöstöpäälliköiden, erityisvaltuutettujen, työsuojelutoimikuntien ja henkilöstön kanssa.

Tehdä oman yhtiönsä työturvallisuusraportit ja huolehtia, että ne käydään läpi yhtiöiden/liiketoimintayksiköiden johtoryhmissä.

Vastata oman yhtiönsä työturvallisuusohjeiden ja oppaiden tekemisestä.

Koordinoida ja kehittää yhtiön työturvallisuuskoulutusta, kehittämispäiviä ja kampanjoita.

Vastata tehokkaasta tiedottamisesta oman yhtiönsä esimiehille, henkilöstöpäälliköille, työsuojelupäälliköille ja erityisvaltuutetuille.

Valvoa, että työsuojelunäkökohdat otetaan riittävän aikaisessa vaiheessa huomioon oman yhtiön suunnittelussa ja hankinnoissa.

6.1.3 Työsuojelun erityisvaltuutettu

Työsuojelun yhteistoimintaa varten henkilöstöjärjestöillä on oikeus nimetä:

- veturimieshenkilöstöä edustava Veturimiesten liitto ry:n nimeämä erityisvaltuutettu ja hänelle varamies toimialueena VR - Yhtymä
- toimistohenkilökuntaa edustava, Rautatievirkamiesliitto ry:n nimeämä erityisvaltuutettu ja hänelle varamies toimialueena VR - Yhtymä Oy, Oy VR - Rata Ab ja Corenet Oy
- Rautatiealan Teknisten Liitto ry:n ja VR Akava ry:n nimeämä teknistä henkilökuntaa ja ylempiä toimihenkilöitä edustava yhteinen erityisvaltuutettu ja hänelle varamies toimialueena VR - Yhtymä Oy, Oy VR - Rata Ab ja Corenet Oy. Erityisvaltuutettu ja hänen varamiehensä valitaan eri järjestöistä

- kaksi muuta henkilöstöä edustavaa, Rautatieläisten liitto ry:n nimeämää erityisvaltuutettua ja heille varamiehet, joista toisen toimialueena on Oy VR
- Rata Ab ja toisen VR - Yhtymä Oy ja Corenet Oy

Erityisvaltuutetulla on oikeus toimia työsuojeluasioissa kaikilla niillä työpaikoilla, joissa työskentelee hänet nimenneen henkilöstöjärjestön työntekijöitä ja toimihenkilöitä, ja saada tehtäviensä hoitamisen kannalta ne tarpeelliset tiedot, jotka valvontalain mukaan on työsuojeluvaltuutetulle annettava.

Erityisvaltuutetun tehtävät:

- Toimia toimialueensa työsuojeluvaltuutettujen yhteyshenkilönä.
- Seurata toimialueensa työturvallisuustoimintaa ja -koulutusta sekä osallistua sen kehittämiseen ja toteuttamiseen.
- Osallistua tarvittaessa jo suunnitteluvaiheessa sellaisten hankkeiden käsittelyyn, jotka koskevat uusia koneita ja laitteita, liikkuvaa kalustoa, uusia tai muutosten alaisia työtiloja, työorganisaatioita, työmenetelmiä sekä sellaisten aineiden käyttöönottoa, jotka voivat olla terveydelle haitallisia.
- Seurata työterveyshuollon toimeenpanoa ja tehdä esityksiä sen kehittämiseksi.
- Osallistua turvallisuusohjeiden ja -oppaiden laadintaan sekä tutkimusten ja selvitysten suunnitteluun ja tarvittaessa seurata niiden toteuttamista.

6.2 Työpaikkatason yhteistyöosapuolet ja niiden tehtävät

6.2.1 Työsuojelutoimikunta

Työsuojelutoimikunta toimii työpaikalla työnantajan, työntekijäin ja toimihenkilöiden välisenä yhteistyöelimenä työsuojelua koskevissa asioissa.

Työsuojelutoimikunnan toimikausi on neljä kalenterivuotta ja jäsenmäärä sen mukainen, kuin mitä yhtiöt ja henkilöstöjärjestöt ovat siitä sopineet. (Työpaikkaluettelo liite 2).

Yhtiöt nimeävät työnantajan edustajat varahenkilöineen työsuojelutoimikuntaan. Yhden työnantajan edustajan tulee olla työsuojelupäällikkö.

Työntekijäin ja toimihenkilöiden edustajat varahenkilöineen valitaan, kuten vaaliohjeissa tarkemmin määritellään. Toimihenkilöillä tarkoitetaan tässä sopimuksessa esimies-, suunnittelu-, työnjohto- ja toimistohenkilöstöä.

Työsuojelutoimikunta valitsee keskuudestaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan sekä nimeää sihteerin ja tälle varahenkilön. Työsuojelutoimikunta kokoontuu puheenjohtajan tai varapuheenjohtajan kutsusta.

Toimikunnan kokous on pidettävä kerran neljännesvuodessa tai, kun vähintään puolet toimikunnan jäsenistä, työsuojelupäällikkö tai työsuojeluvaltuutettu sitä vaativat.

Työsuojelutoimikunnan tehtävät:

- Käsitellä oman yhtiönsä/VRO liiketoimintayksikkönsä työturvallisuuden toimintaohjelma ja terveydenhuollon toiminta- ja toteuttamissuunnitelma sekä muut työpaikan olosuhteisiin vaikuttavat muutos- ja uudistussuunnitelmat, antaa niistä lausuntoja ja seurata niiden toteutumista.
- Laatia toimintasuunnitelma neljäksi vuodeksi ottaen huomioon oman yhtiönsä/liiketoimintayksikkönsä työturvallisuuden toimintaohjelman sekä muut työ- ja ympäristönsuojelua koskevat suunnitelmat kehittämissätyksineen. Toimintasuunnitelmaa päivitetään vuosittain.
- Seurata miten työturvallisuuden vaaratilanneilmoittelu toimii ja kannustaa henkilöstöä tekemään niitä.
- Olla aktiivisesti mukana riskien arvioinnissa ja niiden päivittämisessä. Käsitellä tehdyt arvioinnit ja tehdä esityksiä työturvallisuuden toimintaohjelmaan ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan.
- Seurata riskienarviointiprosessien etenemistä ja valvoa esitettyjen kehittämistoimenpiteiden etenemistä.
- Seurata työpaikoilla suoritettavien havainnointikierrosten kuten Elmerin ja MVR-mittausten toteutumista ja niistä seuraavien toimenpiteiden etenemistä.
- Osallistua yhdessä työpaikan esimiehen ja työterveyshuollon palvelutuottajien kanssa sovittujen työpaikkaselvitysten tekemiseen ja seurata työpaikkaselvitysten pohjalta tehtyjen toimenpiteiden etenemistä
- Organisoida työpaikalla pidettäviä työturvallisuustuokioita.
- Huolehtia toimintaansa liittyvästä tiedottamisesta.
- Seurata tapaturma- ja terveystilannetta työpaikalla sekä ryhtyä toimenpiteisiin tutkimuksen suorittamiseksi, milloin se tapaturma- ja ammattitautivaaran tai työstä johtuvaksi epäillyn sairauden vuoksi on tarpeen
- Tehdä työsuojelutarkastukset toimintasuunnitelmassa nimetyissä sekä muissa erikseen sovittavissa työkohteissa yhdessä työkohteen esimiehen sekä tarvittaessa työterveyshuollon ammattihenkilön tai muun asiantuntijan kanssa. Tarkastuksissa on valvottava myös henkilö- ja paloturvallisuutta sekä ympäristönsuojelusta annettujen määräysten ja ohjeiden noudattamista. Tarkastuksista tehdään muistio, joka sisältää todetut epäkohdat ja toimenpiteet sekä seurataan niiden toteutumista

- Valita käyttäjien edustajat työpaikkaruokaloiden asiakastoimikuntiin
- Seurata työsuojelun yhteistoiminnan järjestämistä mahdollisten ulkomaan työkohteiden osalta.
- Suunnitella menettelytapoja päihdeongelmien vähentämiseksi ja ongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi sekä tehdä esityksiä tukihenkilöiden valitsemiseksi.

6.2.2 Työsuojelupäällikkö

VR - Yhtiöt nimeävät työsuojelupäälliköt ja heidän sijaisensa työpaikoilleen. Pääsääntöisesti työsuojelupäällikkönä toimii vastuuyksikön päällikkö. Työsuojelupäällikön tulee olla työpaikan ja työn luonne sekä työpaikan laajuus huomioon ottaen riittävän pätevä ja hänellä on oltava riittävän hyvä perehtyneisyys työsuojelusäännöksiin ja työpaikan olosuhteisiin sekä muutoin asianmukaiset edellytykset työsuojeluasioiden käsittelyyn ja yhteistoiminnan järjestämiseen.

Työsuojelupäällikön tehtävät.

- Ryhtyä tarpeellisiin toimenpiteisiin tämän sopimuksen mukaisen yhteistoiminnan järjestämiseksi työpaikalla, huomioon ottaen ulkopuolisten urakoitsijoiden ja työnantajan välinen yhteistoiminta.
- Sopia yhteistyössä työsuojeluvaltuutetun kanssa keskinäisestä työnjaosta, kirjaamalla työsuojelutoimikunnan toimintasuunnitelmaan työsuojelupäällikön ja työsuojeluvaltuutetun keskeiset toimenpiteet, vastuut ja aikataulut.
- Osallistua tutkimukseen, joka toimeenpannaan työpaikalla sattuneen tapaturman, havaitun tapaturmavaaran, ammattitaudin, ammattitautivaaran tai muiden työstä johtuvien sairauksien johdosta yhdessä linjavastuullisten esimiesten kanssa
- Seurata työturvallisuuden vaaratilanteiden, riskiarviointien ja työtapaturmien pohjalta tehtyjen toimenpiteiden etenemistä työpaikalla.
- Koordinoita työpaikkaterveydenhuollon toiminta- ja toteuttamissuunnitelman laatimista yhdessä esimiesten ja työterveyshuollon palvelutuottajan kanssa. Vastata, että toimintasuunnitelma käsitellään työsuojelutoimikunnan kokouksessa.
- Osallistua työterveyshuollon työpaikkaselvitystoimintaan ja ilmoittaa työssä altistuvat tarvittaessa työterveyshuoltolain (1383/2001) 12 §:n mukaisesti terveystarkastuksiin.
- Osallistua työsuojeluviranomaisten suorittamiin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos tarkastuksen tekijä katsoo sen tarpeelliseksi.

- Ilmoittaa työpaikan työsuojeluorganisaation henkilöstötiedot ja niissä tapahtuneet muutokset Työturvallisuuskeskukseen ja VR-Yhtymä Oy:n henkilöstöyksikköön.

6.2.3 Työsuojeluvaltuutettu

Tämän sopimuksen mukaisten työpaikkojen henkilöstö valitsee keskuudestaan neljäksi kalenterivuodeksi kerrallaan työsuojeluvaltuutetun ja kaksi varavaltuutettua edustamaan työpaikan henkilöstöä työsuojelua koskevassa yhteistoiminnassa sekä suhteessa työsuojeluviranomaisiin.

Työpaikan toimihenkilöillä on oikeus valita oma työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua. Asiasta on ilmoitettava työnantajalle ennen ehdokasasettelun alkamista.

Työsuojeluvaltuutetun oikeudet

- Työnantaja hankkii työsuojeluvaltuutetun käyttöön tehtävien hoitamiseen tarvittavat laitteet, asetukset, määräykset sekä muut julkaisut, tarvittaessa tarkoituksenmukaisen toimitilan ja työvälineet. Työsuojeluvaltuutetulle järjestetään käyttöön matkapuhelin ns. työpuhelimena, ei kuitenkaan henkilökohtaisena puhelinetuna sekä sähköpostiyhteydet ja mahdollisuus internet-yhteyksien käyttöön.
- Saada käyttöönsä sellaiset luettelot ja asiakirjat, joita työnantajan on pidettävä työsuojelua koskevien säännösten ja määräysten mukaan.
- Saada jo suunnitteluvaiheessa tiedot hankkeista ja muutoksista, joihin liittyy työsuojelullisia näkökohtia sekä osallistua niiden valmisteluun.
- Saada tutustua työn turvallisuutta ja terveellisuutta koskeviin lausuntoihin ja tutkimustuloksiin sekä saada niistä jäljennöksiä omaan käyttöön.
- Työsuojelutehtävissä toimiville tulee antaa riittävästi aikaa työsuojelutehtävien hoitamista varten. Vapautuksesta on sovittava etukäteen asianomaisen esimiehen kanssa.
- Jos työstä aiheutuu välitön ja vakava hengen tai terveyden menettämisen vaara on työsuojeluvaltuutetulla oikeus lain työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) 36 §:n mukaisin rajoituksin keskeyttää tällainen työ.
- Saada työterveyshuoltotehtävissä toimivilta henkilöiltä sellaisia tietoja, joilla on merkitystä työntekijäin terveyden ja työolosuhteiden kehittämisen kannalta
- Saada työnantajalta tarpeelliset tiedot yhteistoimintatehtäviensä hoitamista varten ja osallistua sellaisen yhteistoiminta-asian käsittelyyn, joka koskee

työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä eikä asiaa käsitellä tai ole käsitelty työsuojelun valvontalain mukaisesti.

- Osallistua työsuojelunäkemyksen esille tuomiseen ja seurantaan projektien valmistelu-, aloitus- ja seurantakokouksissa.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävät:

- Sopia yhteistyössä työsuojelupäällikön kanssa keskinäisestä työnjaosta, kirjaamalla työsuojelutoimikunnan toimintasuunnitelmaan työsuojelupäällikön ja työsuojeluvaltuutetun keskeiset toimenpiteet, vastuut ja aikataulut
- Osallistua työpaikkaterveydenhuollon toiminta- ja toteuttamissuunnitelman laatimiseen yhdessä työsuojelupäällikön ja työterveyshuollon palvelutuottajan kanssa.
- Tiedottaa henkilöstölle ajankohtaisia työturvallisuusasioita.
- Kannustaa henkilöstöä turvallisten ja terveellisten työtapojen noudattamiseen ja henkilökohtaisten suojainten käyttöön.
- Perehtyä työn turvallisuutta ja terveellisyyttä koskeviin työpaikan olosuhteisiin seuraamalla niitä ja työtapoja eri työskentelypaikoissa ja ilmoittaa havaitsemistaan epäkohdista ensiksi paikalliselle työnjohdolle, työsuojelupäällikölle ja tarvittaessa työsuojeluviranomaisille.
- Osallistua tutkimukseen, joka toimeenpannaan työpaikalla sattuneen tapaturman, havaitun tapaturmavaaran, ammattitaudin, ammattitautivaaran tai muiden työstä johtuvien sairauksien johdosta.
- Osallistua henkilöstön edustajana yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvien asioiden käsittelyyn silloin, kun asia koskee työsuojelua
- Osallistua työsuojeluviranomaisten suorittamiin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, milloin tarkastuksen tai tutkimuksen suorittaja katsoo sen tarpeelliseksi
- Osallistua työpaikan muutos- ja uudistussuunnitelmien ja hanke-esitysten sekä työturvallisuuteen vaikuttavien turvallisuusohjeiden valmisteluun ja niiden noudattamisen valvontaan

7 § Toiminta yhteisillä työpaikoilla

Yhteisellä työpaikalla tarkoitetaan työpaikkaa, jossa työskentelee usean eri työnantajan palveluksessa olevia henkilöitä.

Yhteisillä työpaikoilla on määriteltävä pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja ja sovittava eri osapuolten välisestä yhteistyöstä. Työpaikan pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan työsuojelutoimikuntaan voi-

daan kutsua tarvittaessa muiden työpaikalla toimivien edustajia, joita asia tai ongelma koskee.

Mikäli yhteinen työpaikka on rakennustyömaa, siellä työskentelevillä eri työnantajan palveluksessa olevilla työntekijöillä on oikeus valita yhteinen työmaakohmainen työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua edustamaan heitä yhteistoiminnassa kyseisen työmaan kaikkien työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien kanssa sekä suhteessa työsuojeluviranomaiseen. Jos työnantajat eivät ole nimenneet yhteistä työsuojelupäällikköä yhteiselle työpaikalle, pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja huolehtii työsuojelupäällikön tehtävistä.

Mikäli työkohteessa on useamman työsuojelutoimikunnan piirissä olevia työntekijöitä ja/tai toimihenkilöitä voidaan perustaa yhteinen työturvallisuuselin, johon kutsutaan eniten toimintaan vaikuttavat osapuolet. Työturvallisuuselimestä käsitellään työpaikan yhteisiä työturvallisuusasioita. Yhteisen työturvallisuuselimen kokoavat työkohteessa toimivien eri työnantajien ja työntekijöiden työturvallisuudesta vastaavat henkilöt tai pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja.

8 § Sopimuksen voimaantulo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.1.2008. Samalla kumotaan edellinen 9.12.1999 tehty Sopimus työsuojelun yhteistoiminnasta VR-yhtiöissä.

Sopimus on voimassa toistaiseksi kolmen (3) kuukauden irtisanomisajoin. Irtisanominen on tehtävä kirjallisesti ja siinä on mainittava irtisanomisen peruste ja irtisanomispäivä. Irtisanomisen voi tehdä toisaalta VR-Yhtymä Oy ja toisaalta ne järjestöt, jotka yhdessä tai erikseen edustavat vähintään puolta sopimuksen piirissä olevasta järjestäytyneestä henkilöstöstä. Irtisanovan osapuolen on samalla tehtävä ehdotus uudeksi sopimukseksi.

Irtisanomisajan päätyttyä noudatetaan tämän sopimuksen määräyksiä siltä osin kuin ne perustuvat voimassa olevaan lainsäädäntöön tai VR-yhtiöitä koskeviin määräyksiin kunnes uusi sopimus on tehty ja tullut voimaan.

Liite 1 YLEISOHJEET ANSIONMENETYKSEN KORVAUKSEN LASKENNASTA

Työaikalain 6 §:n mukaista työaikaa noudattavien ansionmenetys määritetään asianomaisen edellisen palkanlaskenta- eli tilikauden keskiansion perusteella. Keskiansio saadaan jakamalla kyseisen tilikauden palkka lisineen tilikauden todellisilla työtunneilla. Jaettavana olevassa palkassa otetaan huomioon säännöllisen työajan ansion lisäksi ylityön perusosan palkka, mutta ei korotusosaa.

Työaikalain 7 §:n alaisissa töissä (jaksotyö) laskentaperusteeksi otetaan edellisen tilikauden keskiansion sijasta edellisen 3-viikkoisjakson keskiansio tai, mikäli edellinen työjakso käsittää vuosi- tai muuta loma-aikaa, sitä edeltäneen työjakson keskiansio. Tämä saadaan jakamalla kyseisen työjakson ajalta ansaittu palkka lisineen työjaksioon sisältyvien todellisten työtuntien lukumäärällä, ilman matkustustunteja ja yötyön aikahyvitystä. Jaettavana olevassa palkassa otetaan, kuten edellisessäkin tapauksessa, huomioon säännöllisen työajan ansion lisäksi ylityön perusosan palkka mutta ei korotusosaa.

Mikäli asianomaiselle ei noudatettavasta palkkaustavasta johtuen ole suoritettu edellisen tilikauden tai työjakson aikana varsinaisen kuukausi- tai tuntipalkan lisäksi mitään lisiä, ansionmenetyksen korvaaminen on toteutettu, kun hänen varsinaista palkkaansa ei työsuojelutehtävien hoitamiseen käytetyn työajan johdosta vähennetä.

Työajan ulkopuolella, vapaa-aikana suoritettavat sopimuksen edellyttämät, välttämättömät tehtävät tai työsuojelutoimikunnan kokoukset on pyrittävä järjestämään niin, ettei niihin välittömästi tai läheisesti liittyvää työvuoroa jouduta siirtämään tai peruuttamaan. Jos näin joudutaan pakottavista syistä kuitenkin menettelemään, niin kokouksen tai tarkastuksen, joista asianomainen on ilmoittanut työnantajalle, käytetty aika luetaan asianomaiselle työajaksi ja ansionmenetys tältä ajalta korvataan työsuojelun yhteistoimintasopimuksen 4 §:n 4.4 kohdassa mainitulla tavalla. Muutoin työajan ulkopuolella suoritetuista, sopimuksen edellyttämistä välttämättömistä tehtävistä tai kokoukseen osallistumisesta, joista on työnantajalle ilmoitettu, suoritetaan asianomaiselle valtion komiteapalkkion suuruinen korvaus. Tällöin tehtävään käytettyä työaikaa ei lueta asianomaiselle työajaksi.

Työsuojeluvaltuutetun ja erityisvaltuutetun, jota ei ole kokonaan vapautettu varsinaisista työtehtävistään työaikanaan suorittamien työsuojelun yhteistoimintaan liittyviin tehtäviin käytetty aika luetaan hänelle työajaksi. Jos edellä mainitut vapaa-aikanaan suorittavat esimiehensä kanssa sovittuja työsuojelun yhteistoimintatehtäviä, luetaan myös tämä aika työajaksi.

Ansionmenetys korvataan työsuojelun yhteistoimintasopimuksen 4:§:n kohdan 4.4 mukaisesti.

Mikäli työsuojeluvaltuutettu ja erityisvaltuutettu hänen tehtäviensä laajuuden nähden kokonaan vapautetaan varsinaisista työtehtävistään, sovitaan hänelle valtuutetun tehtävistä suoritettava palkkaus kussakin tapauksessa erikseen.

Työsuojelun yhteistyöhön liittyvästä koulutuksesta koituvat kustannukset ja koulutusajan palkkaus maksetaan kulloinkin voimassa olevien koulutusso-
pimusten mukaisesti.

Lisälehti 7

OHJEET TERVEYDENHUOLTOKULUJEN KORVAAMISESTA

1. YLEISET KORVAAMISPERUSTEET

1. Korvaamisessa noudatetaan soveltuvin osin sairausvakuutuslain (364/63 ja 1653/92) sekä sosiaali- ja terveysministeriön päätöksen (826/94) perusteella annettuja sairausvakuutuksen korvaamisohjeita. VR ei korvaa kaikkia tutkimus- tai hoitotoimenpiteistä aiheutuvia sairaanhoitokuluja. Sairaanhoitokulut, joista VR:n työntekijän on mahdollisuus saada korvaus määritellään seuraavissa ohjeissa ja sen liitteenä seuraavassa ohjeessa ulkopuolisten tutkimus- ja hoitopalvelujen käytöstä.
2. Korvausta suoritetaan pääsääntöisesti sairauden tutkimuksesta ja hoidosta aiheutuneista kustannuksista. Ehkäisevistä toimenpiteistä aiheutuvat kustannukset lukuun ottamatta kohdassa 5.2. ja 5.3. mainittuja, eivät kuulu korvattaviin kustannuksiin.
3. Korvausta voidaan suorittaa vain siltä osin, mitä tutkimus tai hoito tarpeettomia kustannuksia välttämällä olisi palveluksessa olevalle tullut maksamaan hänen terveydentilaansa kuitenkin vaarantamatta.
4. Tutkimus ja hoito voidaan korvata vain kun mainitut toimenpiteet on suorittanut laillistettu lääkäri tai hammaslääkäri, terveydenhoitaja, sairaanhoitaja, lääkintävoimistelija tai laboratoriohoitaja. Näiden lisäksi voidaan korvata psykologin suorittaman testauksen tai siihen verrattavan tutkimuksen kustannukset, jos nämä on tehty lääkärin määräyksestä.
5. Terveysthuollon kuluina voidaan korvata avosairaanhoidon, laitoshoidon ja sairaan kuljettamisesta syntyneet kustannukset siten kuin jäljempänä erikseen määritellään. Avosairaanhoitoon sisältyy lääkärin tutkimus ja hoito, laboratorio- ja röntgentutkimus sekä fysikaalinen hoito. Laitoshoitoon sisältyy sairaalahoito.
6. Korvausta terveydenhuoltokuluista suoritetaan sinä aikana, jona palvelussuhde on voimassa. Korvausta ei kuitenkaan suoriteta palveluksessa olevalle sinä aikana, jona hän saa työkyvyttömyyseläkettä tai on palkattomalla lomalla, ellei siltä ajalta ole suoritettu sairausvakuutuslain mukaista äitiys- tai vanhempainrahaa. Korvauksen saamisen edellytyksenä on, että säännöllinen työaika palveluksessa, tai henkilön ollessa samanaikaisesti kahdessa tai useammassa palveluksessa, niissä yhteensä on keskimäärin 20 tuntia viikossa.

7. Määräaikaisella työkyvyttömyyseläkkeellä olevan henkilön työkyvyn arvioimisesta aiheutuvat kustannukset maksetaan VR:n varoista.
8. Terveystuokulujen korvaamisen yleisenä edellytyksenä on, että hoito tai tutkimus tapahtuu työpaikan lääkärin antaman tutkimus- tai hoitomääräyksen perusteella. Työpaikan lääkärillä tarkoitetaan VR:n työterveyslääkäriä, rautatielääkäriä ja työterveysaseman lääkärinä sekä eräissä tapauksissa terveyskeskuslääkäriä, jollei korvauksen hakija perustellusti ole päässyt em. vastaanotolle.
9. VR:n henkilökunnalle tarkoitettujen hoitoyksiköiden (työterveysasema, terveyskeskus) työterveyshoitajan läheteen perusteella suoritettujen toimenpiteiden kustannukset korvataan, jos kysymyksessä on ollut kiireellistä lääkärinhoitoa vaatinut sairastumistapaus.
10. Harkinnan mukaan voidaan korvata myös muun lääkärin toimenpiteet tai hänen läheteensä perusteella suoritettujen toimenpiteiden kustannukset. Korvaamisen edellytyksenä on kuitenkin, ettei henkilöllä ole ollut mahdollisuutta kääntyä työpaikan lääkärin puoleen tai kysymyksessä on ollut kiireellisiä toimenpiteitä vaatinut sairastumistapaus.
11. Ulkopuolisina tutkimus- ja hoitopaikkoina käytetään pääsääntöisesti julkisin varoin ylläpidettäviä laitoksia.

2. AVOSAIRAANHOIDON KUSTANNUKSET

Yleis- ja erikoislääkärin palkkiot

1. Työkyvyttömyyseläkettä varten hankittu lääkärinlausunto B (Sv 7) tai sitä vastaava muu lausunto korvataan riippumatta siitä, onko lausunnon antanut rautatie- tai muu lääkäri.
2. Silmätautien erikoislääkärin tutkimus ja hoito korvataan, jos kysymyksessä on ollut silmänsairaus.
3. Erityiskorvattavia lääkkeitä varten tarvittava lääkärintodistus korvataan.
4. Psykiatrinen avohoito voidaan korvata vain etukäteen tehdyn korvaamispäätöksen perusteella.
5. Yksityisasiaa, kuten esim. vakuutusyhtiötä, verotusta tai auton ajokorttia varten annettua lääkärintodistusta ei korvata.

Laboratoriomaksut

6. Korvattaviin kustannuksiin kuuluu sairauden toteamiseksi tai hoitamiseksi tarpeellinen tutkimus.
7. Raskauden toteamiseen tai ehkäisyyn liittyviä toimenpiteitä ei korvata.

Röntgenmaksut

8. Korvattaviin kustannuksiin kuuluu yleensä sairauden toteamiseksi tai hoitamiseksi tarpeellinen tutkimus. Kalliit erikoistutkimukset tulee ohjata sairaalan poliklinikalle.
9. Röntgentutkimuskustannuksina korvataan myös hammaslääkärin tai muun lääkärin määräämä ortopantomografiatutkimus (hammasröntgentutkimus), jos toimenpide on tehty sairauden toteamiseksi. Kts. 2.8.

Fysikaalisen hoidon maksut

10. Korvattaviin kustannuksiin kuuluu sairauden hoitamiseksi tarpeellinen fysioterapia, joka on annettu lääkintöhallituksen hyväksymässä lääketieteellisessä hoitolaitoksessa tai hoidon on määrännyt lääkäri. Lähetä on hyväksyttävä VR:n työterveyslääkärillä etukäteen.
11. Hieronta korvataan vain liike- tai liikuntahoitoon liittyvänä esikäsittelyinä.

Poliklinikkamaksut

12. Korvattaviin kustannuksiin kuuluvat julkisin varoin ylläpidettyjen sairaaloiden poliklinikkamaksut.

Sairaankuljetusmaksut

13. Vaikean taudinkohtauksen sattuessa työn aikana, milloin palveluksessa olevan tila sitä vaatii, korvataan hänelle kustannukset, jotka syntyvät matkasta lääkäriin tai sairaalaan ja takaisin sekä lääkärin potilaskäynnistä aiheutuvat kustannukset.
14. Jos palveluksessa oleva sairastuu ollessaan työssä vieraalla paikkakunnalla työnantajan määräyksestä, korvataan hänelle kotimatkasta aiheutuvat kustannukset.

Muun sairauden parantamisesta johtuvat hammashoidon kustannukset

15. Muun sairaanhoidon veroiseksi katsotaan hammaslääkärin tai muun lääkärin antama hammashoito, jota annetaan muun sairauden parantamiseksi välttämättömänä hoitona.
16. Muusta korvauksen hakumenettelystä poiketen haetaan tällaisesta hammashoidosta aiheutuneita kustannuksia Kansaneläkelaitoksen paikallistoimistosta. Korvaus suoritetaan sairausvakuutuksen palautustaksan mukaisena.

VR korvaa jäännöserän niistä kustannuksista, jotka sairausvakuutus on korvannut.

3. PÄIHDEONGELMAISEN KATKAISU- JA LAITOSHOITO

1. Päihdeongelmaisen katkaisu- ja laitoshoidon varten voidaan antaa maksusitoumus ko. laitokseen riippumatta siitä, onko asianomainen henkilö oikeutettu VR:n kustantamaan hoitoon. Etukäteispäätöksen asiasta tekee asianomainen esimies. Hoitokustannukset peritään palkasta jälkikäteen.

4. TAPATURMAT JA AMMATTITAUDIT

1. Työtapaturmasta tai ammattitaudista aiheutuneiden kustannusten korvaamisen vireillepano tapahtuu tapaturma-asioita hoitavien henkilöiden kautta.

5. TERVEYDENTILAN SEURANTATARKASTUKSET

1. VR järjestää kustannuksellaan terveydentilan seurantatarkastukset. Tarkastuksesta johtuvat mahdolliset sairauden toteamiseksi ja hoitamiseksi tarvittavat jatkotutkimukset korvataan jäljempänä mainituin poikkeuksin näiden ohjeiden mukaisesti.
2. Työnantajan velvollisuus on kustannuksellaan suorittaa työterveyshuoltolain (743/78) 2 §:n 1 momentin 3 - 6 kohtien, nuorten työntekijäin suojelusta annetun lain (669/67) ja säteilysuojauslain (469/65) edellyttämät terveydentilan tarkastukset sekä niistä johtuvat mahdolliset jatkotutkimukset ja selvitykset.
3. Terveydentilavaatimuksia koskevan soveltamisohjeen (TEVs) 2.1 kohdassa mainituissa tehtäväryhmissä I ja II (ns. liikenneturvallisuustehtävät) työskentelevien palveluskelpoisuuden määrittelyä varten tarvittavat tutkimukset järjestää työnantaja kustannuksellaan. Tällaisia tutkimuksia ovat näöntarkkuuden, väri- ja kuuloaistin sekä 3.2.2 kohdassa mainittujen sairauksien tutkiminen. Tutkimusmääräyksen ulkopuolella suoritettaviin tutkimuksiin voi antaa vain VR:n ylilääkäri tai VR:n työterveyslääkäri.
4. VR:n autonkuljettajalle ajokortin uusimista varten suoritettava terveydentilan tarkastus on työpaikkalääkärin suorittamana maksuton.

6. HAKUMENETTELY

1. Korvausta haetaan terveydenhuoltokulujen korvaushakemuslomakkeella (lomake VR 3307) asianomaisesta henkilöstökeskuksesta. Hakemukseen tulee liittää alkuperäiset maksukuitit sekä työpaikkalääkärin tai työterveyshoitajan lähetteen (lomake VR 3359) kolmas kappale, joka ennakkoon tulee

hankkia. Jos lähete puuttuu, tulee hakijan saadaksesen korvauksen selvittää puuttumisen syy hakemuslomakkeen kohdassa: muita selvityksiä. Hakemuksen allekirjoittaja on hakijan esimies, jonka tulee tarkistaa, että perusteet korvaamiseen ovat olemassa. Korvausta on haettava kuuden (6) kuukauden kuluessa maksun suorittamisesta. Korvausta tulee ensin hakea VR:ltä ja vasta sen jälkeen, ellei VR:n korvaamisedellytyksiä ole, Kansaneläkelaitoksen paikallistoimistosta. Korvaus suoritetaan hakijan palkkatilille pankkiin.

7. OHJEET ULKOPUOLISTEN TUTKIMUS- JA HOITOPALVELUJEN KÄYTÖSTÄ

1. Ulkopuolisten tutkimus- ja hoitopalvelujen käytöstä on erikseen annettu ohjeet rautatielääkäreille ja VR:n työpaikkaterveydenhuoltoa hoitavalle henkilökunnalle.

Lisälehti 8

TERVEYDEN- JA SAIRAANHOITO SEKÄ SAIRAUSAJAN PALKKA (1.2.1998 TAI SEN JÄLKEEN TULLEET TYÖNTEKIJÄT)

Yleisiä säännöksiä

1. Työntekijällä tarkoitetaan näissä määräyksissä työ- tai oppisopimussuhteessa VR-Yhtymään olevaa veturimiestä, jonka palvelussuhde on alkanut 1.2.1998 tai sen jälkeen ja jonka säännöllinen työaika yhdessä tai useammassa samanaikaisessa palveluksessa on yhteensä vähintään 20 tuntia viikossa.
2. Työntekijällä on, sen mukaan kuin jäljempänä määrätään, oikeus saada sinä aikana, jona työsuhde on voimassa:
 - 1) sairauden perusteella sairaanhoitoa työnantajan osoittamalta lääkäriltä tai poikkeustapauksessa muulta lääkäriltä;
 - 2) työnantajan osoittaman lääkärin määräämää sairaalahoitoa;
 - 3) eräissä tapauksissa korvausta sairaanhoidosta johtuvista välttämättömistä matkakustannuksista; sekä
 - 4) palkkaa sairaus-, raskaus- ja synnytysloman ajalta.

Työntekijällä ei kuitenkaan sen estämättä mitä edellä on määrätty, ole oikeutta 1 momentissa mainittuihin etuuksiin sinä aikana, jolta hänelle suoritetaan työkyvyttömyyseläkettä, eikä lomautuksen tai palkattoman loman aikana, ellei siltä ajalta ole suoritettu sairausvakuutuslain (364/63) mukaista äitiysrahaa, isyysrahaa tai vanhempainrahaa.

3. Terveystenhoitokulujen korvaamisesta annetut ohjeet ovat lisälehdessä 10 (VR-Yhtymä Oy:n ja Veturimiesten Liitto ry:n välinen työehtosopimus, lisälehti 10: Ohjeet terveydenhoitokulujen korvaamisesta).

Palkkaus sairausloman ajalta

4. Työntekijälle maksetaan todistetusta sairaudesta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi myönnetyn yhdenjaksoisen sairausloman ajalta jäljempänä 10 kohdassa määritellyllä tavalla keskipäiväansion mukaan laskettua palkkaa työsuhteen kestoajasta riippuen seuraavasti:
 - 1) kun työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään yhden kuukauden, 21 päivän ajanjaksolta;

- 2) kun työsuhde on kestänyt vähintään yhden vuoden, 21 päivän ajanjaksolta ja sen jälkeen kaksi kolmasosaa palkasta kuitenkin yhteensä enintään vuoden ajalta; ja
- 3) kun työsuhde on kestänyt vähintään kolme vuotta, 28 päivän ajanjaksolta ja sen jälkeen kaksi kolmasosaa palkasta, kuitenkin yhteensä enintään vuoden ajalta; ja
- 4) kun työsuhde on kestänyt vähintään viisi vuotta, 35 päivän ajanjaksolta ja sen jälkeen kaksi kolmasosaa palkasta, kuitenkin yhteensä enintään vuoden ajalta.

Täysimääräinen keskipäiväansion mukainen sairausajan palkka suoritetaan 1 momentin 4-kohdassa mainitussa tapauksessa 28 päivää ylittävältä osalta kuitenkin vain kerran kalenterivuoden aikana.

Sairausajan palkkaa maksetaan edellä 1 momentin 2-4 kohdassa määrätyn yhden vuoden lisäksi 6 kuukauden ajalta, jos työntekijä on 8 kuukauden kuluessa sairausloman alkamisesta hakenut VR Eläkesäätiöltä työkyvyttömyyseläkettä, kuitenkin enintään sitä seuraavan kalenterikuukauden loppuun asti, jonka aikana eläke on myönnetty tai eläkeasia on VR Eläkesäätiössä lopullisesti ratkaistu.

Työsuhteen kestoajaan luettavista palveluksista määrätään 8 kohdassa.

5. Jos työntekijä tapaturman, ammattitaudin tai työtehtäviensä johdosta häntä kohdanneen väkivallan vuoksi on tullut kykenemättömäksi suorittamaan työtään, maksetaan hänelle työkyvyttömyyden vuoksi myönnetyn yhdenjaksoisen sairausloman ajalta jäljempänä 10 kohdassa määritetyllä tavalla keskipäiväansion mukaan laskettua palkkaa 90 päivän ajanjaksolta ja sen jälkeen kaksi kolmasosaa palkasta, yhteensä kuitenkin enintään yhden vuoden ajalta.

Mikäli tapaturmavakuutuslain (608/48) mukaista tapaturmakorvausta ei edellä 1 momentissa tarkoitettussa tapauksessa myönnetä täysimääräisenä, maksetaan työntekijälle sairausajan palkka 4 kohdan 1 momentin 1-4 kohdan mukaisesti.

6. Näissä määräyksissä tarkoitetaan työtapaturmalla ja ammattitaudilla samaa kuin tapaturmavakuutuslaissa tarkoitetuilla työtapaturmilla ja ammattitauilla.
7. Sairauslomat katsotaan yhdenjaksoiseksi sairauslomaksi, jollei työntekijä niiden välillä ole ollut työssä vähintään 30 kalenteripäivään sisältyvinä työpäivinä tai jollei sairauslomat ole johtuneet selvästi eri sairaustapauksista taikka eri tapaturma-, ammattitauti- tai väkivaltatapauksista.

8. Työsuhteen kestoajaksi lasketaan 4 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa koko se aika, jonka työntekijä on ollut valtion palveluksessa tai asevelvollisuuslain nojalla 18 vuotta täytettyään on suorittanut asevelvollisuuttaan tahi ollut palveluksessa Yhdistyneiden Kansakuntien käyttöön asetetussa suomalaisessa valvontajoukossa. Aikaisemmin tapahtuneen palveluksen hyväksii lukemisen edellytyksenä tulee olla 4 kohdan 1 momentin 2-4 kohdissa tarkoitetuissa tapauksissa vähintään kuusi kuukautta jatkunut työsuhde välittömästi ennen sairastumista.

Sen estämättä, mitä edellä on säädetty, ei työsuhteen kestoajaksi kuitenkaan lueta aikaa, jolloin työntekijä on saanut työkyvyttömyyseläkettä tai ollut lomautettuna tahi palkattomalla lomalla, ellei siltä ajalta ole suoritettu sairausvakuutuslain mukaista äitiysrahaa, isyysrahaa tai vanhempainrahaa.

9. Työntekijän on hakiessaan sairauslomaa todistettava sairautensa VR:n työntekijöitä varten vahvistetun kaavan mukaisella lääkärintodistuksella tai sairausvakuutuslain (364/63) mukaisen päivärahan hakemista varten vahvistetun kaavan mukaisella lääkärintodistuksella, terveystieteiden tutkimuskeskuksen terveydenhoitajan antamalla todistuksella taikka VR:n osoittaman terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antamalla todistuksella.

10. Kuukausipalkalla työskentelevälle työntekijälle suoritetaan sairausajan palkkaa sairauslomaan sisältyviltä päiviltä.

Kuukausipalkalla työskentelevän työntekijän keskipäiväansiona pidetään sairausajan palkkaa laskettaessa määrää, joka saadaan, kun kuukausipalkka ylityökorvauksia lukuun ottamatta, jaetaan kolmellakymmenellä. Tämän lisäksi sairausloman ajalta maksetaan osapuolten välisen työehtosopimuksen 13 §:n 6 kohdan mukaisesti määräytyvä sairauslomalisa.

Erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa

11. Työntekijällä on oikeus raskauden ja synnytyksen tai lapsen hoidon vuoksi saada erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainlomaksi se aika, johon hänelle sairausvakuutuslain mukaan tulevan äitiys-, isyys- tai vanhempainrahan katsotaan kohdistuvan tai, jollei hänellä ole oikeutta kyseiseen etuuteen, katsottaisiin kohdistuvan, jos hänellä sellainen oikeus olisi.

Lapsen äidille maksetaan edellä 10 kohdassa määritellyllä tavalla keskipäiväansion mukaan laskettua palkkaa äitiysloman alusta lukien ajalta, johon sisältyy 72 arkipäivää. Palkan saamisen edellytyksenä on, että työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti välittömästi ennen loman alkamista vähintään kuusi kuukautta.

12. Erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainloman lisäksi työntekijällä on oikeus hoitovapaaseen, tilapäiseen hoitovapaaseen ja osittaiseen hoitovapaaseen siten kuin siitä säädetään työsopimuslaissa.
13. Jos työntekijä edellä 11 kohdassa tarkoitetun loman jälkeen todistetusta sairaudesta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi on estynyt ryhtymästä työhön, maksetaan hänelle sen vuoksi myönnetyn sairausloman ajalta palkkaa edellä mainitussa pykälässä tarkoitetun loman päättymistä seuraavasta päivästä lukien 4 kohdan säännösten mukaisesti.

Erinäiset säännökset

14. Jos työntekijä on vilpillisesti tai törkeästi tuottamuksesta ilmoittanut väärin tai salannut jonkin seikan, joka voi vaikuttaa näiden määräysten mukaisen etuuden saamiseen tai suuruuteen, taikka jos hän itse tai toisen avulla on tarkoituksellisesti aiheuttanut sairauden tahi hänen törkeä huolimattomuutensa on olennaisesti myötävaikuttanut sairauden syntymiseen, voidaan hänelle näiden määräysten mukaan kuuluva etuus evätä tai alentaa.

Mitä 1 momentissa on määrätty, sovelletaan vastaavasti, jos työntekijä on tahallaan estänyt parantumistaan tai ilman hyväksyttävää syytä ei ole suostunut lääkärin määräämään tutkimukseen tai hoitoon hengenvaaralliseksi katsottavaa tutkimus- tai hoitotoimenpidettä lukuun ottamatta taikka jos hän ei ole päästänyt luokseen työnantajan lähettämää lääkäriä tai sairaanhoitajaa tahi muuta tämän valtuuttamaa henkilöä.

15. Työntekijä, jolle suoritetaan näiden määräysten mukaisesti palkka sairaus- tai synnytysloman ajalta, on velvollinen noudattamaan niitä määräyksiä ja ohjeita, joita annetaan sairausvakuutuslain 28 §:n mukaan työnantajalle suoritettavan päivä- ja äitiysrahan hakemista varten.

Jos työntekijä laiminlyö 1 momentissa tarkoitettujen määräysten ja ohjeiden noudattamisen, voidaan hänelle suorittaa sairaus- tai synnytysloman ajalta palkkaa vähennettynä sairausvakuutuslain mukaisen päivä- tai äitiysrahan määrällä.

16. Työntekijällä ei ole oikeutta saada sairaus- tai synnytysloman ajalta sairausvakuutuslain mukaista päivä- tai äitiyspäivärahaa enempää kuin sen määrän, millä päivä- tai äitiyspäiväraha ylittää hänen saamansa palkan tai muun korvauksen. Se osa päivä- tai äitiyspäivärahasta, mitä ei ole maksettava toimihenkilölle, suoritetaan työnantajalle.
17. Työnantajan on jokaisessa työpaikassa, jossa näitä määräyksiä sovelletaan, pidettävä määräykset sopivassa paikassa toimihenkilöiden nähtävänä.

Lisälehti 9

LIIKENNE- JA ERITYISALOJEN TYÖNANTAJAT RY:N JA VETURIMIESTEN LIITTO RY:N VÄLINEN YLEISSOPIMUS

1. YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Perusoikeudet

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

Työnjohto-oikeus

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

Osapuolten oikeus tutustua työpaikkoihin

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

Ennakkoilmoitus työtaisteluista

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

Organisaatio- yms. muutokset

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

2. YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA

Kehittämistoiminta

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

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

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

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

Yhteistoiminnan toteuttaminen

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta voi tapahtua pysyväisluonteisessa neuvottelukunnassa, kehittämishankkeiden toteuttamiseksi perustettavissa projektiryhmissä tai työnantajan ja henkilöstön välisissä neuvotteluisissa. Yhteistoiminnassa on pyrittävä osapuolten väliseen yhteisymmärrykseen. Kehittämiskohteen toteuttamista varten muodostettavassa projektiryhmässä ovat tasapuolisesti edustettuina yritys ja sen työntekijät. Tarvittaessa työntekijäin edustajaksi voidaan nimetä myös ammattijärjestön edustaja.

Yrityskohtaisesti voidaan sopia sellaisen yhteistoimintaelimen perustamisesta, joka käsittelee muun muassa kehittämistoimintaan sisältyviä asioita. Yhteiselin voi korvata erilliset yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat. Sama yhteistoimintaelin voi vastata myös yhteistoimintalain, työsuojeluvallontalain, työterveyshuollon ja tasa-arvolain mukaisista toimista ja suunnitelmista paikallisesti sovittavassa laajuudessa.

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

On tärkeää, että kehittämistoimien suunnittelu ja käytännön toteuttaminen kytketään läheisesti yrityksen henkilöstöpolitiikkaan, erityisesti henkilöstön työhönottoon, tasa-arvon edistämiseen, sisäisiin siirtoihin, koulutukseen,

tiedotukseen, työsuojeluun, työkyvyn ylläpitämiseen ja työpaikkaterveydenhuoltoon.

Tyky-toiminta

Työkykyä ylläpitävä toiminta työpaikoilla on linjajohdon, henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation yhteistyötä. Työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnittelun, toteuttamisen ja seurannan yhteydessä seurataan yrityksen palveluksessa olevien työssä selviytymistä ja laaditaan tarvittaessa ohjeet työkykyä ylläpitävää toimintaa tarvitsevien ohjaamiseksi asiantuntijoiden hoitoon.

Työsuojelupäällikkö ja -valtuutettu osallistuvat työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa laadittaessa. He osallistuvat myös suunnitelmien toteuttamiseen ja seurantaan.

3. YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT

3.1 Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Luottamusmies

Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, pääluottamusmiestä tai luottamusmiestä, jonka asianomainen ammattiosasto tai ammattiosastot tai tämän sopimuksen tarkoittama ammattijärjestö on valinnut edustajakseen hoitamaan tässä sopimuksessa tarkoitettuja tehtäviä.

Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen yrityksen työntekijä ja perehtynyt toimialueensa olosuhteisiin. Mikäli yrityksen henkilöstöryhmää varten on valittu vain yksi luottamusmies, on hän tässä sopimuksen tarkoitettu pääluottamusmies. Yrityskohtaisesti voidaan sopia siitä, että työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaa luottamusmies tai päinvastoin.

Valitseminen

Pääluottamusmiesten sekä luottamusmiesten lukumäärästä, sijoituksesta ja muista valintaan liittyvistä yksityiskohdista sovitaan yrityskohtaisesti. Tällöin tulee kiinnittää huomiota siihen, että sovittu toimialue on kooltaan tarkoituksenmukainen ja kattavuudeltaan sellainen, että se edistää neuvottelujärjestelmän mukaista asioiden käsittelyä. Arvioinnissa on otettava huomioon myös mm. yrityksen koko, henkilökunnan ja alayhdistysten jäsenten lukumäärä sekä yrityksessä suoritettavien tehtävien laatu ja laajuus. Yritys-

kohtaisesti voidaan sopia siitä, että luottamusmies hoitaa työsuojeluasiamiehen tehtäviä tai päinvastoin.

Luottamusmiehen valitsemista varten voidaan työpaikalla suorittaa vaali. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on asianomaisen työpaikan työntekijöille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa. Vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Työnantaja varaa nimetyille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

Tehtävät

Luottamusmiesjärjestelmän tehtävänä on työnantajan ja työntekijöiden välisten neuvottelu- ja yhteistoimintasuhteiden ylläpitäminen ja kehittäminen. Luottamusmies toimii yhdistyksensä ja työntekijöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamisesta, työrauhan turvaamisesta ja työlainsäädännön soveltamisesta koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin liittyvissä kysymyksissä.

Neuvottelujärjestys

Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijän palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta, on luottamusmiehelle annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

Työntekijän tulee selvittää työsuhteeseensa liittyvä asia esimiehensä kanssa. Ellei työntekijä ole saanut edellä mainittua asiaa selvitettyksi suoraan esimiehensä kanssa, hän voi saattaa asian hoidettavaksi luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa.

Ellei työpaikalla syntynyttä erimielisyyttä saada paikallisesti ratkaistuksi, noudatetaan työehtosopimuksen 20 §:n mukaista neuvottelujärjestystä.

Jos erimielisyys koskee tämän sopimuksen tarkoittaman luottamusmiehen työsuhteen päättämistä, on paikalliset ja liittojen väliset neuvottelut lisäksi käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun lakkauttamisen peruste on riitautettu.

3.2 Työsuojelua koskevat määräykset

Työnantaja nimeää työsuojeluyhteistoimintaa varten työsuojelupäällikön. Työntekijöiden oikeus valita työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut määräytyy työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain mukaisesti. Työsuojelun yhteistoiminnasta voidaan sopia yrityskohtaisesti.

Tehtävät

Työsuojelupäällikön tehtävänä on muiden työsuojeluyhteistoiminnan piiriin kuuluvien tehtävien ohella järjestää, ylläpitää ja kehittää työsuojeluyhteistoimintaa.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen mukaan. Lisäksi työsuojeluvaltuutettu suorittaa muut tehtävät, jotka hänelle muun lainsäädännön ja sopimusten perusteella kuuluvat. Varavaltuutettu hoitaa työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tälle kuuluvat sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi.

Jollei muista tehtävistä ole yrityskohtaisesti sovittu, työsuojeluasiamiehen tehtävänä on osallistua toimialuettaan koskevien työsuojelun yhteistoiminta-asioiden käsittelyyn ja toteutukseen.

Asiamies

Työsuojeluasiamiesten valinnasta, lukumäärästä, tehtävistä ja toimialueesta sovitaan yrityskohtaisesti samojen valintaperusteiden mukaisesti kuin mitä kohdan 3.1 neljännessä kappaleessa on luottamusmiehen valinnasta sovittu. Lisäksi on otettava huomioon työsuojeluriskit ja muut työoloihin vaikuttavat tekijät. Työsuojeluasiamiehen valitsevat työpaikan työntekijät keskuudestaan.

Toimikunta

Muiden työsuojelua edistävien yhteistoimintaelinten valinnasta sekä tarkoituksenmukaisesta yhteistoimintamuodosta sovitaan yrityskohtaisesti ottaen huomioon työpaikan laatu, laajuus ja työntekijöiden määrä ja tehtävien laatu sekä muut olosuhteet. Ellei muusta yhteistoimintamuodosta ole sovittu, työsuojeluyhteistoimintaa varten perustetaan työsuojelutoimikunta.

Soveltamisalan rajoitus

Tämän sopimuksen työsuojelua koskevia määräyksiä sovelletaan silloin, kun yrityksessä työskentelee säännöllisesti yhteensä vähintään 20 työntekijää. Työsuojeluvaltuutettu on kuitenkin valittava, kun työntekijöiden lukumäärä on yhteensä vähintään 10.

3.3 Ilmoitukset

Työpaikalla toimivan ammattiosaston tai vastaavan on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle valituista luottamusmiehistä, varamiehen toimimisesta luottamusmiehen sijaisena, työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen

toimimisesta luottamusmiestehtävissä tai luottamusmiesten toimimisesta työsuojelutehtävissä. Vastaavan ilmoituksen siitä, milloin varaluottamusmies toimii luottamusmiehen sijaisena, voi antaa myös luottamusmies. Varamiehen toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti. Työnantaja ilmoittaa luottamushenkilöille, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja heidän kanssaan.

4. LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN, TYÖSUOJELUASIAMIEN SEKÄ MUUN HENKILÖSTÖN EDUSTAJAN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

Tehtäviensä hoitamista varten pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada tilapäisesti, säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautus työstään. Muulla luottamusmiehellä kuin pääluottamusmiehellä, työsuojeluasiamiehellä sekä muilla yrityksen ja henkilöstön väliseen tämän sopimuksen edellyttämään yhteistoimintaan osallistuvilla henkilöstön edustajilla on oikeus saada tilapäisesti vapautus työstä.

Järjestettäessä edellä tarkoitettua vapautusta tulee ottaa huomioon muun muassa ao. henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden lukumäärä, tuotannon ja toiminnan luonne sekä tehtävien määrä.

Mikäli pääluottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi työstään, tulee hänen hoitaa tehtävänsä pääsääntöisesti sinä aikana. Välttämättömien asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon kuitenkin antaa vapautusta työstä muunakin työn kannalta sopivana aikana.

Mikäli sama henkilö on valittu hoitamaan luottamusmies- ja työsuojelutehtäviä, tämä otetaan lisäävänä tekijänä huomioon työstä vapautuksesta sovitessa.

Ansionmenetyksen korvaaminen

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka tässä sopimuksessa tarkoitettu henkilöstön edustaja menettää työaikana joko paikallisessa neuvottelussa työnantajien edustajien kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovitussa tehtävissä.

Jos luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies tai työsuojelutoimikunnan tai muun työsuojelutoimikuntaa vastaavan yhteistoimintaelimien jäsen suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Henkilöstön edustajan ansionmenetyksen korvaus toteutetaan kuten työehtosopimuksessa on sovittu.

Mikäli henkilöstön edustaja hänen tehtäviensä laajuuteen nähden kokonaan vapautetaan varsinaisista työsuhteeseen kuuluvista tehtävistään, korvataan ansionmenetykseen edellisessä kappaleessa todetun mukaisesti, taikka palkkaus todetaan kussakin tapauksessa erikseen.

Työnantajan toimesta asetettaviin työryhmiin nimetään henkilöstöjärjestöjen ehdotuksesta jäseniksi pääasiassa luottamushenkilöitä, mutta mahdollisesti myös muita henkilöitä henkilöstön edustajiksi. Viimeksi mainittujen henkilöiden osalta saadaan hänen työaikansa merkitä ja ansionmenetyksensä korvata kuten luottamusmiehelle työryhmätyöhön osallistumisen ajalta.

4.2 Asema

Työsuhde

Luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies ja muu henkilöstön edustaja on työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamustehtävänsä oman työnsä ohella vai onko hänelle annettu osittain tai kokonaan vapautusta työnteosta. Hän on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja ja työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

Toimitilat

Työnantaja järjestää luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työnantaja osoittaa mahdollisuuksien mukaan tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Tehtävien hoitamista varten luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää yrityksen puhelinta ja tavanomaisia toimisto- yms. välineitä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Järjestöt toteavat yhteisenä tulkintanaan, että pääluottamusmiehen, luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kohdalla tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluu yrityksessä tai yhteisössä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat

sekä internet-yhteys (sähköposti). Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon mm. yrityksen ja yhteisön koko, pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve ja ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti

Palkka- ja siirtosuoja

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää ko. tehtävän takia. Häntä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli ao. tehtävään valituksi tullessaan. Jos luottamusmieheksi tai työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamustehtävien hoitamista, on hänelle, ottaen huomioon työpaikan olosuhteet ja hänen ammattitaitonsa, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

Mikäli työsuojeluasiamies joudutaan tilapäisesti siirtämään työhön varsinaisen toimialueensa ulkopuolelle, on pyrittävä siihen, ettei siirtäminen kohuttomasti haittaa työsuojeluasiamiehen tehtävien hoitamista.

Ammattitaidon ylläpitäminen

Pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun luottamustehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta.

Luottamusmiehellä tulee olla sama mahdollisuus saada ammatissaan pätevöittävää koulutusta ja edetä kuin hänellä olisi muutoinkin.

Liikkeen luovutus

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettu liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tämän sopimuksen 4.3 sovittuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

4.3 Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei pääluottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa tai lomauttaa ellei tuotantoyksikön toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun kanssa yhteisesti todetaan, ettei hänelle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Yksilösuoja

Muu luottamusmies kuin pääluottamusmies voidaan irtisanoa tai lomauttaa työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 2 momentin mukaisesti vain, kun työ kokonaan päättyy eikä työnantaja voi järjestää hänelle ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Luottamusmiehestä tai työsuojeluvaltuutetusta johtuvasta syystä ei häntä saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 1 momentin edellyttämää niiden työntekijöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimusta ei saa purkaa tai käsitellä purkautuneena vastoin työsopimuslain 8 luvun 1-3 §:n säännöksiä. Työsopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa häntä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

Ehdokassuoja

Edellä olevia työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmieheshdokkaaseen, jonka ammattiosaston kokous on asettanut ja jonka asettamisesta ammattiosasto on kirjallisesti työnantajalle ilmoittanut, sekä työsuojeluvaltuutetuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

Jälkisuoja

Työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen ko. tehtävänsä päättymisen jälkeen.

Korvaukset

Jos luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työsopimuslain 12 luvun 2 §:n 2 momentin perusteiden mukaan. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Milloin tuotantoyksikössä tai vastaavassa toimintayksikössä säännöllisesti työskentelevien työntekijöiden määrä on 20 tai vähemmän, on edellä mainittu korvaus työsuojeluvaltuutetun osalta vähintään neljän ja enintään 24 kuukauden palkka.

Korvaus tämän sopimuksen mukaan perusteettomasta lomautuksesta määräytyy työsopimuslain 12 luvun 1.1 §:n mukaisesti.

4.4 Varamiehet

Tämän luvun määräyksiä sovelletaan varapääluottamusmieheen ja varaluottamusmieheen sekä työsuojeluvaltuutetun varamieheen sinä aikana, kun he tämän sopimuksen edellyttämän ilmoituksen mukaisesti toimivat sijaisina.

5. TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

Kerran vuodessa EK:n palkkatilaston valmistuttua annetaan tämän sopimuksen mukaiselle ammattijärjestölle tilastotietoina kirjallisesti ne palkkaerittelyt, jotka tilastosta tehdään.

Pääluottamusmiehellä on oikeus saada säännöllisen väliajoin tiedot oman toimialueensa tai työpaikkansa työvoimasta sekä työntekijöiden ansiotasosta sekä sen koostumuksesta ja kehityksestä. Tämän kohdan soveltamisesta sovitaan tarkemmin yrityskohtaisesti. Pääluottamusmies ei ole oikeutettu saamaan keskimääräisiä kuukausiansiotietoja kuutta henkilöä pienemmistä ryhmistä.

Tämän sopimuksen mukaisesti luottamusmiehen tehtäviin kuuluvissa erimielisyystapauksissa annetaan hänelle kaikki valituksen alaisen tapauksen selvittämiseksi tarpeelliset tiedot. Luottamusmiehellä on oikeus saada kerran vuodessa tiedot toimialueensa työntekijöiden suku- ja etunimistä, työ-

suhteen alkamisajasta sekä yrityksen toimintayksiköstä tai sitä vastaavasta. Pyydettyä on luottamusmiehelle annettava tieto uusista työntekijöistä.

Luottamusmiehelle varataan mahdollisuus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin palkanmääräytymis- ja palkanlaskentajärjestelmiin.

Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta

Työnantajan tulee tiedottaa suunnitellusta ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevasta sopimuksesta niille luottamusmiehille, joiden edustaman henkilöstöryhmän työtehtäviä asia koskee. Asiasta ilmoitettaessa on selvitettävä tällaisen työvoiman suunniteltu määrä, työtehtävät ja sopimuksen kestoaika. Luottamusmiehelle varataan mahdollisuus antaa asiasta lausunto, ellei olosuhteista tai muista seikoista muuta johdu.

Luottamusmiehellä on oikeus saada tiedot hänen toimialueellaan toimivasta ulkopuolisesta työvoimasta ja yrityksen tiloissa toimivista alihankkijoista.

Työaikakirjanpito

Luottamusmiehellä on oikeus perehtyä toimialueensa työntekijöiden osalta hätä- ja ylityöstä sekä niistä maksetusta korotetusta palkasta työaikalain mukaisesti laadittuun luetteloon.

Tietojen luottamuksellisuus

Luottamusmies saa edellä tarkoitetut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten. Tietoja ei tule luovuttaa muiden yritysten luottamushenkilöille eikä niitä saa muutoinkaan levittää.

Säädökset

Työnantaja hankkii työsuojeluvaltuutetun, työsuojeluasiamiehen ja muiden työsuojelutoimintaelinten käyttöön näille kuuluvien tehtävien hoitamista varten tarpeelliset lait, asetukset ja muut työsuojelumääräykset.

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

- 1) yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta;
- 2) vähintään kaksi kertaa tilivuoden aikana selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät;

- 3) vuosittain henkilöstösuunnitelma, joka sisältää arviot henkilöstön määrässä, laadussa ja asemassa odotettavista olevista muutoksista.

Yrityksen tulee antaa viipymättä olennaiset muutokset kaikissa edellä mainituissa tiedoissa.

Niissä yrityksissä, joissa henkilöstömäärä on säännöllisesti vähintään 30, annetaan yhteistoimintalain 11 §:n 2 momentin tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille pyydettyä kirjallisena.

Salassapitovelvollisuus

Milloin yrityksen työntekijät tai henkilöstön edustajat ovat tämän sopimuksen mukaisesti saaneet työnantajan liike- tai ammattisalaisuuksia koskevia tietoja, saadaan näitä tietoja käsitellä vain niiden työntekijöiden ja 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 työntekijälle tai henkilöstön edustajalle.

6. HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN

Työpaikalla sovellettavan työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla tai työhuonekunnalla on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovitussa tilassa kokouksia työmarkkina-asioissa tai työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä siten kuin alakohtaisesti tai työpaikalla vakiintuneen käytännön mukaisesti on sovittu.

Tämän sopimuksen tarkoittamalla henkilöstöryhmällä on myös oikeus jakaa jäsenilleen kokousilmoituksia, työpaikan työsuhteisiin tai työmarkkinakysymyksiin liittyviä tiedonantoja. Tiedonannossa tulee olla merkittynä sen liikkeellepanija.

Mikäli työpaikalla ilmestyy henkilöstölle tarkoitettu tiedotuslehti, on edellä mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä oikeus käyttää sitä edellä mainittujen kokousilmoitusten tai tiedonantojen julkaisemiseen tai julkaista ne työnantajan työntekijöiden käyttöön osoittamalla ilmoitustaululla. Kokousilmoitusten tai tiedonantojen julkaisemiseen voidaan käyttää myös sähköpostia. Sähköpostiviestin ja ilmoitustaulun sisällöstä ja hoidosta vastaa ilmoittaja.

7. KOULUTUS

7.1 Ammatillinen koulutus

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja ansionmenetykset työehtosopimuksen mukaan. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset. Se, että kysymyksessä on tämän pykälän mukainen koulutus, todetaan ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista.

Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan matkakustannuksia, kurssimaksuja, kustannuksia kurssiohjelman mukaisesta opetusmateriaalista, internaattikurssien täysihoitomaksua ja muiden kuin internaattikurssien osalta ao. työehtosopimuksen mukaan määräytyviä matkakustannusten korvauksia. Säännöllisen työajan ansionmenetykset korvataan sekä kurssi- että matka-ajan osalta. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämiin matkoihin käytetty aika korvataan työehtosopimuksen mukaan.

7.2 Yhteinen koulutus

Työpaikan yhteistoimintaa edistävän koulutuksen järjestävät keskusjärjestöt tai tämän sopimuksen allekirjoittaneet järjestöt tai yrityskohtaisesti työnantaja- ja työntekijäpuoli yhteisesti työpaikalla tai muussa paikassa.

Työsuojelun yhteistoiminnan peruskurssit ja työsuojeluyhteistyön kannalta tarpeelliset erikoiskurssit ovat tässä tarkoitettua yhteistä koulutusta. Peruskurssille voivat tämän sopimuksen edellytyksin osallistua työsuojelutoimikunnan jäsen, työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu ja työsuojeluasiamies sekä erikoiskurssille työsuojeluvaltuutettu.

Koulutukseen osallistuvalla suoritetaan korvaus, kuten 7.1 kohdassa on määrätty. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa yhteistyöelimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken.

7.3 Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

Työntekijöille annetaan tilaisuus osallistua kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille, milloin se käy päinsä aiheuttamatta tuntuvaa hait-

taa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan pääluottamusmiehelle tai vastaavalle muulle luottamusmiehelle ja asianomaiselle henkilölle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuvaa haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.

Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, on ilmoitus annettava vähintään kaksi viikkoa ennen kurssin alkua sekä milloin on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään kuusi viikkoa ennen.

Ennen kuin henkilö osallistuu edellä tarkoitettuun koulutustilaisuuteen, on osallistumisen aiheuttamista toimenpiteistä sovittava työnantajan kanssa sekä nimenomaisesti etukäteen todettava, onko kyseessä sellainen koulutustilaisuus, josta työnantaja suorittaa työntekijälle korvauksia tämän sopimuksen mukaisesti. Samalla on todettava, mikä on näiden korvausten laajuus.

7.4 Korvaukset

Kurssilta, joka on yrityskohtaisesti hyväksytty yrityksen ja ao. henkilöstöjärjestön yhteisesti sopimalla tavalla, työnantaja maksaa pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle, ja heidän varamiehilleen, työsuojeluvaltuutetulle, erityisvaltuutetulle ja piirivaltuutetulle sekä heidän varamiehilleen, työsuojeluasiamiehelle, työsuojelutoimikunnan, ja keskustoimikunnan jäsenille ja yhteistoimintaelinten jäsenille heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, enintään kuukauden ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä tarkoitettujen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta.

Lisäksi maksetaan edellisessä kappaleessa tarkoitetuista työntekijöistä kullakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suoritetaan, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi ateriakorvaus, jonka suuruus kaksipäiväisen ja sitä pidemmän kurssin osalta on 45,41 euroa opetusohjelman mukaista kurssipäivää kohden. Yhden päivän mittaisesta koulutustilaisuudesta kurssirahana maksetaan 22,71 euroa.

Edellä tässä kohdassa tarkoitettuja korvauksia työnantaja on velvollinen maksamaan samalle henkilölle vain kerran samasta tai sisällöltään vastaavasta koulutustilaisuudesta.

7.5 Sosiaaliset edut

Osallistuminen sopimuksessa tarkoitettuun ay-koulutustilaisuuteen ei yhden kuukauden rajaan asti aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.

8. ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

Ulkopuolisen työvoiman käytön osalta noudatetaan TT:n (nyk. EK) ja SAK:n 4.6.1997 allekirjoitettua sopimusta.

9. SOPIMUKSEN SITOVUUS

Tämä sopimus tulee voimaan 1.10.2007 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Yritykset ja allekirjoittanut ammattijärjestö voivat sopia toisin tämän sopimuksen määräyksistä lukuun ottamatta luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturvaa koskevia sopimusmääräyksiä.

Helsingissä, 5 päivänä marraskuuta 2007

LIIKENNE- JA ERITYISALOJEN TYÖNANTAJAT RY
VETURIMIESTEN LIITTO RY

Lisälehti 10

SOPIMUS SUOJAVAATETUKSESTA

1 §. Työntekijälle, joka jatkuvasti ja pääasiallisesti työskentelee jäljempänä määriteltävissä poikkeuksellisen likaisissa tai huomattavan suuressa määrässä omaa vaatetusta kuluttavissa tehtävissä, kustannetaan työnantajan varoilla suojavaatetusta tämän sopimuksen ja sen liitteenä olevan luettelon mukaisesti.

Tässä sopimuksessa tarkoitetaan suojavaatetuksella joko suoja-pukua tai suojatakkia taikka takki-housut suoja-pukuyhdistelmää, jota käytetään työssä suojaamaan työntekijän omaa vaatetusta.

2 §. Työntekijälle, joka jatkuvasti ja pääasiallisesti työskentelee

- erittäin likaisissa, märissä, liejuisissa, nokisissa tai pölyisissä töissä,
- suorittaa moottoriajoneuvojen, työ- tai muiden vastaavien koneiden taikka laitteiden asennus-, huolto- tai korjaustöitä,
- päätoimenaan käsittelee erittäin likaisia varasto- tai muita esineitä, voitelu- tai polttoaineita taikka happoja tai muita voimakkaasti syövyttäviä kemikaaleja, taikka
- työskentelee laitoskeittiössä tai pesulassa sellaisissa olosuhteissa, joissa tavanomaisella työvaatetuksella ei tulla toimeen tai joissa työvaatetuksen kuluminen on poikkeuksellisen suurta,

hankitaan työnantajan oman vaatetuksensa suojaksi tämän sopimuksen liitteenä olevan luettelon mukaisesti työntekijälle henkilökohtaiseksi suojavaatetuksiksi enintään kerran kalenterivuodessa joko suoja-puku tai suojatakki taikka takki-housut suoja-pukuyhdistelmä. Milloin suojavaatetus on turmeltunut työtapaturman sattuessa, uusitaan suojavaatetus ensi tilassa.

Tämä sopimus ei tarkoita virkapukua eikä sellaista suojavaatetusta,

- välinettä tai tarviketta, mikä annetaan työntekijälle työnantajan toimesta työturvallisuuslain (299/58) säännösten tai muiden työsuojelua koskevien säännösten taikka määräysten nojalla.

Tämä sopimus ei myöskään tarkoita sellaista työnantajan hankkimaa suojavaatetusta, joka on työpaikalla työntekijöiden yhteisesti käytettävissä ja jota ei anneta työntekijälle omaksi.

3 §. Työntekijälle, joka palvelussuhteensa perusteella saa työnantajalta virkapuvun tai avustusta virkapuvun hankkimiseen, ei anneta tämän sopimuksen nojalla henkilökohtaista suojavaatetusta, ellei siihen ole työntekijän tehtäviin ja työolosuhteisiin perustuvaa erityistä syytä. Vuosilomasijaiseksi tai kausikiireiden ajaksi taikka muusta syystä enintään kuuden kuukauden ajaksi palvelukseen otetulle työntekijälle ei kustanneta työnantajan varoilla tämän sopimuksen nojalla suojavaatetusta. Jos työntekijän, jolle on annettu suojavaatetus, työsuhde työnantajaan hänen oman toimenpiteensä tai menettelynsä johdosta lakkaa ennen kuuden kuukauden määräajan päättymistä, on hänen suoritettava työnantajalle korvauksena puolet suojavaatetuksen hankintahinnasta.

4 §. Työnantajan kustannuksella hankittava suojavaatetus annetaan työntekijälle omaksi ja tulee hänen omalla kustannuksellaan huolehtia suojavaatetuksen kunnossapidosta. Suojavaatetus varustetaan näkyvällä työnantajan tunnuk-sella taikka merkillä.

5 §. Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassa ollessa ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevydestä, voimassaolosta tai oikeas-ta sisällöstä taikka sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riid-an ratkaisemiseksi, voimassa olevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaansaamiseksi.

Lisäksi sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen huolehtimaan, että sen alaiset yhdistykset ja työntekijät, joita sopimus koskee, eivät riko edellisessä momentissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräk-siä. Tämä yhdistykselle kuuluva velvollisuus sisältää myös sen, ettei yh-distys saa tukea tai avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muulla-kaan tavalla myötävaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

6 §. Tämä sopimus on voimassa maaliskuun 1 päivästä 1992 lokakuun 31 päi-vään 1993. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerral-laan, jollei sitä jommalta kummalta puolelta ole irti sanottu tai irtisanota vä-hintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

Tehtävänimike	Suojavaatetusta edellyttävä tehtävä
Veturinkuljettaja	höyryveturipalvelussa, veturihuollossa, ajoval-miushuollossa ja opetuskuljettajan tehtävissä
Veturinlämmittäjä	”

Lisälehti 11

PÖYTÄKIRJA NEUVOTTELUISTA, JOTKA KOSKIVAT TYÖEHTOSOPIMUKSEEN KUULUVIEN MÄÄRÄYSTEN KOKOAMISTA JA AJANMUKAISTAMISTA YHDEKSI KOKONAISUUDEKSI (MUUTETTU 10.2.2004)

Aika:	16.1.2001	
Paikka	LTY:n toimisto	
Läsnä:	LTY	Kari Pöyhönen Eero Salmela Anu Sajavaara Aimo Kokkonen Markku Hannola Timo Tanner Risto Elonen
	VR-Yhtymä Oy Veturimiesten liitto r.y	

1 § TES:n liitteenä ovat voimassa seuraavat veturimiesten työhön tai työoloihin liittyvät pöytäkirjat ja muistiot:

* Pöytäkirja 16.9.1994, VR ja Veturimiesten liitto r.y.,

Yhdenmiehenajon laajennus linjaliikenteessä sekä tähän liittyvät korvaukset (muutos ptk 15.3.2000)

* Neuvottelumuistio 16.9.1994, Valtionrautatiet

Linjaliikenteen yhdenmiehenajoon liittyviä asioita (muutos ptk 15.3.2000)

* Pöytäkirja 15.3.2000, VRY/VRO ja Veturimiesten liitto r.y.

Ns. nopeiden junien ja VAK-liikenteen yksinajoon siirtyminen

2 § Työnantajan toimesta annettuja kirjeitä sekä yhteistyössä laadittuja pöytäkirjoja ja muistioita, jotka ovat edelleen voimassaolevia.

Tällaisia ovat mm. seuraavat:

* Kirje 27.12.1982, Rautatiehallitus (H Römer),

Ns tallipäivystysrahan maksaminen

* Muistio 6.6.1983, Rautatiehallitus,

Yhdenmiehenajoon siirtyminen ratapihapäivystyksessä ja yhdenmiehenajon laajentaminen linjaliikenteessä

* Muistio 18.4.1985, Rautatiehallitus ja Veturimiesten liitto r.y.,

Periaatteet yksinajon laajentamiselle teollisuusraiteille ja satamiin

* Pöytäkirja 28.9.1995, Liikennetuotantoyksikkö ja VML (K Hassinen, M Hannola, M Korpihalla),

SR 1 -vitureiden nopeuden nosto ym.

* Kirje 20.6.1995, VR hlo henkilöstöyksikkö (A Kokkonen),

Yhdenmiehenajomuistutuksen maksaminen peruspalkassa ns. sekavuoroissa

* Veturimiesten pistelaskujärjestelmä 1.11.1996 lukien

* Kirje 13.6.1989, RH tuotanto-osasto (Kari Hassinen),

Sähköratojen huolto- ja tarkastusvaunujen (Ttv) miehityksen tarkentaminen

* Kirje 3.1.1978, RH, yleisen toimiston päällikkö (P J Kopperi),

Virantoimitusrahasääntö (Vetokaluston vartiointi ja tarkkailu vieraalla paikakakunnalla)

* Kirje 21.2.1980, Yleinen toimisto,

Veturiraha tavarahenkilöjunissa

Helsingissä, 16. tammikuuta 2001

Vakuudeksi

Eero Salmela

Liikenne- ja Erityisalojen Työnantajat ry

Kari Pöyhönen

Veturimiesten liitto ry

Markku Hannola,

Timo Tanner