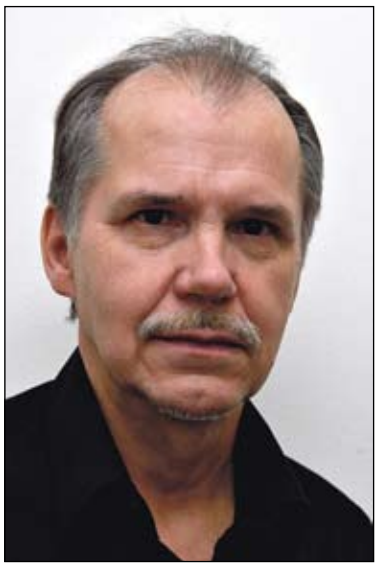
HELSINGIN **metalli**

Helsingin Metallityöväen ammattiosasto n:o 5:n jäsenlehti **3 - 2009**

Metallityöväenliitto ry ja Teknologiateollisuus ry käynnistivät yhteisen Energia ja hyvinvointi -kampanjan 1.10.2009. Teknologiateollisuuden johtaja Martti Kätkän mielestä oikea päätös olisi myöntää jokaiselle kolmelle anojalle oikeus rakentaa ydinvoimalat. Myös Metalliliitto suhtautuu myönteisesti ydinvoiman lupahakemuksiin, toteaa viestintäpäällikkö Matti Putkonen. Kuva on 25.4.2009 järjestetystä ydinvoiman vastaisesta mielenosoituksesta eduskuntatalon portailla.

TYÖSUOJELUVAALIT 1.11. - 31.12.2009



Kari Pekkarinen
puheenjohtaja

Työehtosopimus tehty

Metalliliiton valtuusto hyväksyi 3-vuotisen työehtosopimuksen.

Sopimuksen hyvänä puolena voi pitää sitä, että se saatiin aikaiseksi neuvotellen. Aika ei ollut otollinen lähteä kamppaillen hakemaan merkittäviä parannuksia työehtoihin, niitä olisi pitänyt ottaa vuosia kestäneen korkeasuhdanteen aikana.

Metallin työntekijöille saatu 0,5 % lisää palkkoihin tietää ansiotason laskua, sillä asumisen, liikenteen ja tavaroiden hinnat tulevat vuoden aikana nousemaan enemmän. Kuinka paljon, sen näemme vasta ensi syksynä. Realismia toki on, että palkkatasoa korottavan sopimuksen saaminen olisi ollut todella kovan työn takana ja menetykset todennäköisesti paljon suuremmat kuin taistelulla saatu korotus. Näin ainakin muutaman vuoden ajalle laskettaessa.

Sopimus on kuitenkin muutamilta osin, tilanteenkin huomioiden, arveluttava. Oliko todella pakko tehdä pitkä sopimus ja siirtää uudistusten ajaminen 3 vuoden päähän? Oliko todella pakko ottaa sopimukseen mahdollisuus jättää palkankorotukset eräissä tapauksissa kokonaan pois, tai siirtää niitä? Miten 0,5 % korotuksesta luopuminen voi pelastaa yrityksen? Työnantajapuoli on ajanut sopimus sopimukselta omia vaatimuksiaan työehtosopimusten sisään, onko tässä uusi koukku jolla jatkossa pyritään palkankorotusten sopiminen siirtämään työpaikoille.

Sopimukseen sisältyy useampien työryhmien asettaminen ja jokunen kokeilu. Neuvottelijoiden ja työryhmien jäsenten pitää avoimesti kertoa valmistelujen etenemisestä vähintään liiton valtuustolle, jotta arviointia tulevista esityksistä voidaan käydä jo valmisteluvaiheessa. Ota tai jätä ratkaisut ovat monesti olleet kehnoja sisällöltään.

Palkkojen tarkistuksista neuvotellaan ensi keväänä. Työpaikoilla ja ammattiosastoissa meidän tulee valmistautua siihen ja tehdä perustellut esitykset liitolle, jotta metallin palkkatason alamäestä ei tule jatkuva ilmiö.

Työttömien korvaukset edelleen myöhässä

Päivärahojen odotusajat pidentyivät viime vuoden lopulta alkaen kuukausi kuukaudelta. Selitykseksi on kerrottu ennalta arvaamaton työttömyyden kasvu ja päivärahojen monimutkainen määrittäminen. Selitys varmaan pitää paikkansa. Selitykset tuskin kuitenkaan lohduttavat kolme kuukautta tai pidempäänkin päivärahaa odottavaa. Jäsenet ovat maksaneet jäsenmaksunsa ja saaneet sen vastikkeeksi lupauksen työttömyysturvasta. Metallin kassa ja koko liitto eivät tätä lupausta ole pystyneet täyttämään. Virhe on ollut organisaation kyvyssä ja sen rakentamisessa, ei työttömissä. Liiton ja työttömyyskassan johtoon on valittu osaavia, kyvykkäitä ihmisiä – asiantuntijoita -, työttömillä ja kaikilla jäsenillä on oikeus kysyä ja arvostella miksi tilannetta ei saada kuntoon. Sovitellun päivärahan ongelmat kai olivat organisaation tiedossa aikaisemminkin, miksi siihen ei vaadittu korjausta jo vuosia sitten. Vastuun siirtäminen johdolta kentälle, kysymällä miksi emme ole vaatineet liittoa painostamaan maan hallitusta asiassa, olisi vastuun pakoilua. Poliitikoilta sellaiseen on totuttu, toivottavasti ay-liikkeessä ryhti säilyy.

Valoa metallin osalta on onneksi hiukan näkyvissä. Päivärahojen käsittelyajat eivät ole enää pidentyneet ja näyttää, että tilanne hitaasti paranee. Luottamusmiehet työpaikoilla tekevät työtä, jotta hakemukset olisivat kaikilta osin kunnossa. Kassan työntekijät varmaan tekevät parhaansa ja uusien harjaantuminen tehtäviin nopeuttaa käsittelyä jatkossa.

Kun päivärahojen maksatus saadaan kuntoon, on todella paneuduttava siihen, miten tulevan nousun jälkeen tulevan laskukauden aikana samat ongelmat eivät toistu. Kapitalismissa kuitenkin tulee yllättäviä kriisejä, aivan kuten talvi yllättää joka syksy liikenteessä. Anteeksi pyytäminen työttömiltä ei korjaa tilannetta, vaikka siihen syytä onkin, oppiminen ja varautuminen on tehtävämme edunvalvonnan parantamiseksi tässäkin kohden.

Kari Pekkarinen

HELSINGIN metalli

Saariniemenkatu 4, 00530 Helsinki
puh: 045 139 8019
toimisto auki: ma-ti ja to-pe klo 9.30-13.00
ja 14.30-17.00, keskiviikkona suljettu
sähköposti: metalli5@sci.fi
www.metalli5.fi

Päätoimittaja: Kari Pekkarinen
puh: 040 580 4573
sähköposti: kari.pekkarinen@sci.fi

Toimitusneuvosto:
Jarmo Jääskeläinen, Riikka Kallio
ja Jarmo Harmaala

Paino: Suomalainen Lehtipaino Oy, Kajaani

Nimityksiä

On olemassa periaatteessa vain kahdenlaisia ihmisiä. Toiset ovat koko ajan oikeassa ja toiset vaan änkyröivät. Muistan lapsuudestani, että änkyrätermi liitettiin pääsääntöisesti ihmiseen, joka oli tolkuttomassa humalassa. Änkyräkännissä, sanottiin. Puhui, mölisi epäselvästi, änkyröi. Nyt, ajat ovat totisesti muuttuneet, sillä termi änkyrä on muuttunut varsin yleismaailmalliseksi ja tarkoittaa ihmistä, joka ei ole samaa mieltä toisten kanssa. Änkyrä, jolla on omia, erilaisia mielipiteitä. Änkyrä siis edelleen, mutta ei kännissä, vaan muuten sekaisin tai epäselvä sanomisissaan. Rehellinen? Epämiellyttävä ihminen kuitenkin, josta on vähin äänin päästävä eroon. Mieluimmin nopeutetulla aikataululla.

Sana änkyrä on vallannut tilan jopa niinkin radikaalilta ilmaisulta kuin kommunisti. Muistattehan tuon neuvostovallan tuottaman peruskäsitteen, joka tarkoitti..., niin mitä? Nykyäänhän kommunismi sana on täysin vesittynyt ilmaisu, sillä kaikki jotka eivät kuulu poliittisesti ajatellen porvaririntamaan, eli Keskustaan ja Kokoomukseen, ovat kommunisteja. Kerta kaikkiaan siis aivan liian suuri joukko ihmisiä, että nimityssana oikeasti tehoaisi.

Entäpä sitten sana Taistolainen? Prrrh, taas kylmää selkäpiitä. Kun **Kristian Smedsin** tulkinta kansalliseepos Tuntematon Sotilas-teoksesta oli saanut ensiesityksensä (loistava tulkinta muuten), huomasin, että eräällä netin keskustelupalstalla ko. produktiota haukuttiin taistolaisten tekemäksi ja näyttelijät olisivat vanhoja taistolaisia. Toinen näkemys, vasta-argumentointi, paljasti, että taistolaisnäkemyksen esittäjä olikin juuttunut omaan aikakauteensa. Vasta-argumentointi kuului, ”Miten jotkut voivat olla edelleen taistolaisia, kun ovat syntyneetkin aivan eri vuosikymmenellä?”.

Mutta ei hätää, jos unohdetaan kaikki vanhat nimitykset, on olemassa aina nippu uusia. Helsingin Sanomat uutisoi jokin aika sitten TEAM-hankkeen kaatumisen jälkeen seuraavasti: ” bla, bla, bla... Metalliliiton vähemmistön vähemmistö eli vasemmistoliiton änkyräsiipi onnistui... **Hetkinen**, onkohan tuossa nyt jäänyt painovaiheessa muutama vähemmistö-sana vahingossa pois? Sillähän on asiaa tarkastellen erittäin suuri merkitys. Nythän on siis lanseerattu se viimeinen ja pahin nimittelysana, jolle ei näy loppua. Ilmaukseen kun voidaan loputtomasti lisätä toistoja sanalle vähemmistön vähemmistö, ja tilanne on joka kerta aina vain pahempi. Siinä pahemmatkin änkyrät pienevät kuin pyyt maailmanlopun edellä.

Kun muut ilmaisut siis menettävät tehoaan sukupolvien vaihtumisien myötä, tämä sitä ei missään nimessä tee. Minäkin nostan käteni pystyyn tässä tapauksessa, vaikka en ymmärräkään, mitä intressejä hesarin Olli Pohjanpalolla on siihen, että Elinkeinoelämän Keskusliitolle eli EK:lle saataisiin mahtava vastavoima suomalaisessa työmarkkinakentässä.

Mutta siltä varalta, ettei edellä mainitsemani termi; vähemmistön vähemmistön vähemmistö, tai enemmän, toimisikaan, kehotan lukijoita harkitsemaan seuraavien dissaustermien käyttöönottamista:

1) Te... Te helvetin Neanderdahlilaiset!

2) Te professori Tatu Vanhasen tutkimuskohderyhmä!!

3) Te Helvetin Helvettiläiset!

Dissaus on hieno laji, sillä estetään kaikenlaisen yhteistyön järkevä rakentaminen. Ikävä on vain huomata, että dissaus on se pääsääntöinen keino, jolla vasemmistoliitto ja demarit kiistelevät työväenliikkeen henkisen perinnön omistamisesta. Välillä kyllä tuntuu, että kumpikin ovat paremminkin hukanneet sen. Ei puhettakaan yhteistyöstä ja keskinäinen riitely on ainoa asia, johon oikeasti panostetaan. Kun tärkeitä vaaleja hävitään toinen toisensa jälkeen, edelleenkään ei ymmärretä, että kyllä äänestäjien takuuvarma karkoittaja on juuri tämä keskinäinen kinastelu.

JARMO JÄÄSKELÄINEN

TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY:N ja METALLITYÖVÄEN LIITTO RY:n välinen TYÖEHTOSOPIMUS 1.10.2009 - 30.9.2012

YDINKOHDAT METALLIN SOPIMUKSESTA.
KOKO SOPIMUS LÖYTYY NETISTÄ OSOITTESTA:
www.metalliliitto.fi
Työehtosopimuslaissa velvoitetaan työnantajaa pitämään työpaikalla esillä alan työehtosopimus ja työsopimuslaki.

Työehtosopimus tulee voimaan 1.10.2009.

Palkat

Palkkojen korotukset ja tarkistukset

Palkkojen korottaminen 1.10.2009

Aika- ja suorituspalkkoja korotetaan työpaikkakohtaisesti sovittavalla tavalla. Korotuksen kustannusvaikutus on 0,5 % ja se lasketaan vuoden 2009 toisen neljänneksen keskimääräisestä aika- ja suorituspalkkaansiosta kerrottuna työpaikan työntekijöiden korotushetken lukumäärällä.

Palkkojen korotus voidaan sopia toteutettavaksi myös 0,5 %:n yleiskorotuksena. Korotukset toteutetaan paikallisesti sovittavana ajankohtana viimeistään 1.11.2009 alkavan palkanmaksukauden alusta.

Ellei palkankorotusten toteuttamisesta ole edellä olevan mukaisesti sovittu, korotetaan palkkoja 1.12.2009 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 0,5 %:n yleiskorotuksena.

Työpaikoilla, joilla yhteisesti todetut talous-, tilauskanta tai työllisyysvaikeudet sitä edellyttävät, voidaan paikallisesti sopia pääluottamusmiehen tai ellei luottamusmiestä ole valittu, työntekijöiden edustajan kanssa palkkojen ja työkohtaisten palkkojen korotusten siirtämisestä tai niistä luopumisesta osittain tai kokonaan. Sopimus tulee tehdä kirjallisesti.

Palkantarkistukset 1.10.2010

Osapuolet tarkastelevat vuonna 2010 huhti-toukokuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä teknologiateollisuudessa.

Arvioinnin perusteella osapuolet neuvottelevat 31.5.2010 mennessä syksyn 2010 palkantarkistuksista.

Palkantarkistukset 1.10.2011

Osapuolet tarkastelevat vuonna 2011 huhti-toukokuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä teknologiateollisuudessa.

Arvioinnin perusteella osapuolet neuvottelevat 31.5.2011 mennessä syksyn 2011 palkantarkistuksista.

Henkilökohtaisen palkan osuuden muuttaminen

Henkilökohtaisen palkan osuuden uusi määräys otetaan käyttöön heti kun työnantaja on tarkastanut ja tehnyt tarvittavat muutokset työpaikkakohtaiseen pätevyyden mittausjärjestelmään ja se on käsitelty työntekijöiden edustajien kanssa.

Uudistettujen määräysten käyttöönotto on tehtävä viimeistään 31.5.2010 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

TEAM-tiedotustilaisuus 20.1.2009 Helsingissä

Palkkaperusteiden korotus

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

Työpaikoilla, joilla yhteisesti todetut talous-, tilauskanta tai työllisyysvaikeudet sitä edellyttävät, voidaan paikallisesti sopia pääluottamusmiehen tai ellei luottamusmiestä ole valittu, työntekijöiden edustajan kanssa palkkojen ja työkohtaisten palkkojen korotusten siirtämisestä tai niistä luopumisesta osittain tai kokonaan. Sopimus tulee tehdä kirjallisesti.

Palkkarakenteen ylläpito

Liitot asettavat palkkarakenteen ylläpitoa ja kehittämistä varten työryhmän, jonka tehtävänä on:

- valmistella työpaikkakohtaisten erien käyttöön liittyvää ohjeistusta ja menettelytapoja käytettäväksi vuosien 2010 ja 2011 palkantarkistusten yhteydessä,
- järjestää sekä yleisiä että työpaikkakohtaisia tiedotus ja koulutustilaisuuksia,
- selvittää 30.4.2010 mennessä muun kuin tehdyn työajan palkkojen ja korvausten maksamiseen ja keskituntiansion laskemiseen liittyviä asioita. Työryhmä laatii ehdotuksen työehtosopimukseen tarvittavista mahdollisista muutoksista,
- edistää ja hyväksyä työpaikkakohtaisia palkkarakennekokeiluja, jotka tukevat palkkarakenteen kehittämistä,
- jatkaa tulevaisuuden palkkausjärjestelmän sekä tuloksellisuutta ja kannustavuutta edistävien palkitsemisjärjestelmien kehittämistä.

Työaikakysymykset

Liitot asettavat työaikamääräyksiin sekä työaikajärjestelyihin liittyvien kysymysten selvittelyä, seurantaa ja kehittämistä varten työryhmän. Työryhmä tekee myös kansainvälisiä vertailuja työaikakysymyksissä.

Kokeilut

Työpaikoilla voidaan kokeiluluontoisesti sopia vuoden 2012 loppuun saakka työehtosopimuksen määräyksistä riippumatta säännöllisen työajan järjestämisestä ja sen määrän mitoittamisesta. Tällöin kyetään ennakkoluulottomasti harkitsemaan ratkaisuja, jotka ottavat huomioon työntekijöiden elämänvaiheet ja niiden muutokset, parantavat yritysten toimituskykyä sekä saavat työn kysynnän ja tarjonnan kohtaamaan tehokkaasti. Kokeiluilla kannattaa pyrkiä talouden taantuman ja vaihtelevien kuormitus tilanteiden aikana myös vaikuttamaan sopeuttamistoimien siirtämiseen, lieventämiseen ja joissain tilanteissa kokonaan välttämiseen.

Sopimuksen rajoitukset

Paikallisesti sopien näissä kokeiluissa voidaan poiketa työehtosopimuksen 13 ja 14 §:ien määräyksistä. Mikäli kokeilussa on kyse työajan tasaamisvapaan (pekkasten) siirtämisestä eri vuosien välillä, saa työntekijällä kuitenkin olla vapaata ennakkoon pidettynä taikka siirrettynä myöhemmin annettavaksi enintään 200 tuntia kerrallaan.

Osapuolten on lisäksi kaikissa tapauksissa noudatettava ehdottomia työaikalain säännöksiä.

Sopiminen

Pääluottamusmies voi sopia työpaikalla työehtosopimuksesta poikkeamisen yleisistä edellytyksistä (kehyssopimus). Sopimus on tehtävä kirjallisesti ja se on saatettava työryhmälle tiedoksi ennen paikallisen sopimuksen käyttöönottoa. Tämän jälkeen kukin työntekijä voi puolestaan sopia esimiehensä kanssa järjestelyn käytöstä ja tehty sopimus annetaan pääluottamusmiehelle tiedoksi. Sopimuksen kohteena oleva asia saattaa kuitenkin olla luonteeltaan sellainen, että sen asianmukainen täytäntöönpano edellyttää työntekijöiden yhdenmukaista mukanaoloa pääluottamusmiehen tekemän sopimuksen perusteella.

Paikallisissa sopimuksissa mahdollisesti sovittuja irtisanomisaikoja mitoitettaessa tulee ottaa huomioon järjestelyn luonteesta johtuva riittävän pitkä aika tilanteen normalisoimiseksi.

Työryhmä seuraa myös kokeiluhankkeen toteutumista ja tekee tarpeellisiksi katsomansa työehtosopimuksen kehittämisesitykset, joiden perusteella on mahdollista sopia muutoksista voimassaolevaankin työehtosopimukseen.

Välimiesmenettelyä selvittävä työryhmä

Liitot asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on 30.4.2010 mennessä selvittää välimiesmenettelyn soveltuvuus työehtosopimuksen tulkintaa, soveltamista ja rikkomista koskevien asioiden ratkaisemiseen. Työryhmän tulee tehdä esityksensä välimiesoikeuden tehtävistä, kokoonpanosta, välimiesmenettelyssä tuomittavista seuraamuksista ja muista välimiesoikeuden perustamiseen liittyvistä käytännön toimista niin, että välimiesmenettely on kokeiluluontoisesti mahdollista ottaa määräaikaisesti käyttöön 1.10.2010–30.9.2012 väliseksi ajaksi. Liitot arvioivat kokeilusta saatavien kokemusten perusteella, voidaanko välimiesoikeudesta sopia pysyvä järjestely työtuomioistuimen sijalle.

Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että välimiesmenettelyn pysyvän käyttöönoton perusteina tulee olla työrauhan parempi turvaaminen sopimusalalla ja erimielisyysasioiden käsittelynopeuden parantaminen.

Vuokratyövoiman käyttö

Vuokratyödirektiivi tulee yhteensovittaa kansallisiin lakeihin ja sopimuksiin 5.12.2011 mennessä. Vuokratyövoiman käyttöön liittyvät käytännöt tulevat tämän johdosta jonkin verran muuttumaan. Liitot asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on selvittää, mitä yhteisiä toimia liitoilta vaaditaan direktiiviin astuessa voimaan.

Selvityksessä tulee huomioida riittävän monipuolisesti eri vaihtoehdot direktiivin vaikutuksista ja arvioida sen perusteella, mitä mahdollisia muutoksia se työehtosopimuksen 29 §:ään aiheuttaa.

Työryhmän on annettava selvityksensä toimenpiteistä vuoden 2010 loppuun mennessä.

Luottamushenkilön asemaan liittyvät ongelmatilanteet

Luottamushenkilön ja työnantajan välille voi syntyä eri syistä ongelmia, jotka kärjistyessään voivat johtaa siihen, että työnantaja harkitsee luottamushenkilön työsuhteen päättämistä. Kun liitot ovat saaneet edellä todetusta tiedon, niiden välille luodaan pikaisesti neuvotteluyhteys sen selvittämiseksi, mitkä syyt, olosuhteet ja tosiseikat ovat aiheuttaneet ongelman. Tarpeellisia muita toimenpiteitä harkitessaan liitot tiedostavat, että niillä on vastavuoroisesti tehostettu valvontavelvollisuus työehtosopimuksen ja sen sisältämän työrauhavelvoitteen noudattamisesta tällaisessa asiayhteydessä.

Liittojen tulee toimia asiassa ilman aiheetonta viivytystä.

Liittojen tavoitteena on pyrkiä yhteiseen kannanottoon niistä edellytyksistä, joilla luottamushenkilön ja työnantajan keskinäinen, työsuhteen perustana oleva luottamus voitaisiin palauttaa.

Edellä sovittua menettelyä sovelletaan myös luottamushenkilön varamieheen.

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

Paikallisen sopimuksen jälkivaikutus
Työehtosopimuksen 30 §:n nojalla solmittu paikallinen sopimus on voimassa työehtosopimuksen voimassaolon päättymisen jälkeenkin, ellei sitä edellä mainitun pykälän tai paikalliseen sopimukseen kirjatun irtisanomislausekkeen mukaisesti ja asianomaisia irtisanomisaikoja noudattaen irtisanota päättymään irtisanomisajan kuluttua.
Irtisanomisoikeus koskee sopimuksettoman tilan aikana myös määräajaksi solmittuja tämän työehtosopimuksen mukaisia paikallisia sopimuksia. Irtisanomisaika on tällöin kolme kuukautta.
Työajan tasaamislisän erääntyminen
Todettiin, että työaikatyöryhmä on 20.3.1997 hyväksynyt seuraavan kannanoton:
”Jos työehtosopimuksen 13 §:n 6 mom:n 4 kohdan mukaisia työajan tasaamislisiä ei työsuhteen kestäessä ole maksettu palkanmaksukausittain, eikä maksutavasta tai lisien erääntymisestä ole paikallisesti muuta sovittu, erääntyvät lisät maksettavaksi sen ajanjakson päättyessä, jolloin mainitun sopimusmääräyksen 3 kohdan mukaisesti työajan tasaamisvapaat olisi viimeistään annettava tai jos työsuhde päättyy tätä ennen, työsuhteen päättyessä”.
Työkohtaiset tuntipalkat
Työkohtaiset tuntipalkat (senttiä/tunti) ovat työnvaativuusryhmissä kalleusluokittain 1.10.2009 alkaen seuraavat:
kl 1 (mm. Helsinki) alaraja 817
yläraja 1207
Työpaikkakohtaisesti työkohtaiset tuntipalkat otetaan käyttöön palkankorotuksen ajankohdasta lukien.
Käytettäessä yhdeksää työnvaativuusryhmää työkohtaiset tuntipalkat (senttiä/tunti) ovat 1.10.2009 alkaen seuraavat:

Työnvaativuusryhmä	kl 1
1	817
2	858
3	901
4	946
5	993
6	1043
7	1095
8	1149
9	1207

Työpaikkakohtaisesti työkohtaiset tuntipalkat otetaan käyttöön palkankorotuksen ajankohdasta lukien.

Työntekijän palkka
Täysin työkykyinen ja 18 vuotta täyttänyt työntekijä
Työntekijän peruspalkka
Mom. 1. Työntekijän peruspalkka saadaan lisäämällä henkilökohtainen palkan osuus työntekijän työkohtaiseen palkan osuuteen.

Työkohtainen palkan osuus
Mom. 2. Työntekijän työkohtainen palkan osuus määritetään hänen säännönmukaisesti tekemiensä töiden perusteella. Em. palkan osuuden suuruus määräytyy sen työnvaativuusryhmän työkohtaisen tuntipalkan perusteella, johon kuuluvat työt edustavat suurinta osuutta tehdyistä töistä.
Palkkaryhmät
Mom. 3. Palkkaryhmät ovat A, B ja C:
A Tähän ryhmään kuuluvat ne työntekijät, jotka pääasiassa tekevät erittäin vaativia ammattitöitä.
B Tähän ryhmään kuuluvat ne työntekijät, jotka pääasiassa tekevät vaativia ammattitöitä.
C Tähän ryhmään kuuluvat ne työntekijät, jotka pääasiassa tekevät tavanomaisia ammattitöitä.
Henkilökohtainen palkan osuus
Mom. 4. Henkilökohtainen palkan osuus määritetään työn kannalta merkityksellisten pätevyystekijöiden perusteella. Pätevyystekijät ovat ammatinhallinta, monitaitoisuus, työtulos ja huolellisuus.
Ammatinhallinta määritetään tarkastelemalla työntekijän taitoa suoriutua työn tekemiseen liittyvistä työskentelytapaa ja työmenetelmää sekä niiden kehittämistä koskevista valintatilanteista.
Monitaitoisuus määritetään arvioimalla työntekijän kykyä ja käytettävyyttä tehdä erilaisia töitä organisaatiossa sekä valmiutta kehittää näitä taitoja.
Työtulos määritetään vertaamalla työntekijän aikaansaamaa työtulosta työlle määriteltyyn normaaliin työtulokseen.

”Työntekijälle selvitetään henkilökohtaisen palkanosuuden määräytymisperusteet”

Huolellisuuden määrittelyssä otetaan huomioon ohjeiden noudattaminen, työpaikkajärjestyksen ylläpito ja työaikojen noudattaminen siten, ettei työtuntijärjestelmästä poiketa ilman hyväksyttyä syytä.
Työpaikalla selvitetään jokaiselle työntekijälle ne periaatteet, joiden mukaan henkilökohtaiset palkan osuudet porrastuvat.
Työntekijälle selvitetään henkilökohtaisen palkan osuuden määräytymisperusteet.
Henkilökohtainen palkan osuus on suuruudeltaan vähintään 3 % ja enintään 25 % työntekijän työkohtaisesta palkan osuudesta.
Työpaikkakohtaisesti työntekijöille määriteltyjen henkilökohtaisten palkan osuuksien prosenttilukujen keskiarvo porrastusryhmittäin on 11 – 17 prosentin välillä.
Keskiarvon toteutuminen todetaan kaikkia työntekijöitä koskevien määritysten yhteydessä.
Pöytäkirjamerkintä:
Uudistetut määräykset on otettava käyttöön viimeistään 31.5.2010 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.
Alle 50 työntekijän työpaikoilla kaikki työntekijät kuuluvat samaan porrastusryhmään.
Vähintään 50 työntekijän työpaikoilla porrastusryhminä käytetään palkkaryhmiä. Alle 20 työntekijän palkkaryhmät yhdistetään viereisen palkkaryhmän kanssa yhteiseksi porrastusryhmäksi.
10 §
Erilliset lisät
A Tilapäinen poikkeama työskentelyolosuhteissa
Mom. 1. Työolosuhteet otetaan huomioon työn vaativuutta määriteltäessä. Jos työskentelyolosuhteissa esiintyy selvästi havaittavaa tilapäistä poikkeamaa, jota ei ole otettu huomioon työn vaativuutta määriteltäessä, maksetaan haitan suuruuden perusteella määriteltyä erillistä lisää, joka on enintään 53 senttiä/tunti sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä on 1.10.2009 tai lähinnä sen jälkeen.

TEAM-tiedotustilaisuus 20.1.2009 Helsingissä

Soveltamisohje:
Erillistä lisää maksetaan niiltä tunneilta, jolloin tilapäistä poikkeamaa työolosuhteissa esiintyy.
B Poikkeuksellinen haitta tai hankaluus
Mom. 2. Jos työskentelyolosuhteissa esiintyy sellaista poikkeuksellista haittaa tai hankaluutta, jota ei voida ottaa huomioon työn vaativuutta määriteltäessä, työntekijälle maksetaan haitan suuruuden perusteella erillistä lisää, joka on vähintään 40 senttiä/tunti sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä on 1.10.2009 tai lähinnä sen jälkeen.
Soveltamisohje:
Tässä momentissa tarkoitettu lisä maksetaan niiltä tunneilta, jolloin poikkeuksellista haittaa tai hankaluutta esiintyy.
C Vuorotyö, ilta- ja yötyö
Mom. 3. Varsinaisessa vuorotyössä maksetaan ilta- ja yövuoron tunneilta erityistä vuorotyölisää (senttiä/tunti) seuraavasti sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä on 1.10.2009 tai lähinnä sen jälkeen:
Vuorotyö
iltavuoro (esim. klo 14 - 22) 107 senttiä/tunti
yövuoro (esim. klo 22 - 06) 196 senttiä/tunti
Vuorotyölisä voidaan vuoroja kohti jakaa toisinkin, mutta vuorokautta kohti maksettavan lisäkorvauksen on yhteensä vastattava yllä mainittuja määriä.
Mom. 4. Työstä, joka ei ole vuoro-, yli- eikä hätätyötä, maksetaan - klo 18-23 välisenä aikana tehdystä työstä iltavuoron lisää vastaava korvaus ja - klo 23-06 välisenä aikana tehdystä työstä yövuoron lisää vastaava korvaus.
Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä sekä jatkuvassa kaksi- tai yksivuorotyössä työskentelevälle työntekijälle maksetaan hänen kultakin lauantaityövuorokauden aikana tekemältään säännöllisen työajan tunnilta erillinen lisä, jonka suuruus on 196 senttiä/tunti sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä 1.10.2009 tai lähinnä sen jälkeen.
Tätä lisää ei oteta huomioon työehtosopimuksen 11 §:n mukaista keskituntiansiota laskettaessa.
D Palvelusvuosilisä
Mom. 5. =Ellei paikallisesti palvelusvuosilisän maksamisen ajankohdasta muuta sovita, maksetaan työntekijälle joulukuun 1. päivää lähinnä seuraavan palkanmaksun yhteydessä palvelusvuosilisää sen mukaan, kuinka kauan hänen työsuhteensa on tätä joulukuuta edeltävän marraskuun loppuun mennessä yhtäjaksoisesti kestänyt.
Soveltamisohje:
Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työntekijöitä yleisesti koskevaa palvelusvuosilisän maksutapaa.
Lisä määräytyy seuraavasti:
Työsuhteen kesto Lisänä maksettava euromäärä lasketaan kaavasta:
10 mutta ei 15 vuotta 2 x Lkk x KTA
15 mutta ei 20 vuotta 4 x Lkk x KTA
20 mutta ei 25 vuotta 6 x Lkk x KTA
25 vuotta tai enemmän 8 x Lkk x KTA
Kaavassa Lkk on edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä
KTA on työehtosopimuksen 11 §:ssä tarkoitettu kolmannen neljänneksen keskituntiansio.
Soveltamisohje:
Osa-aikatyötä tekevän työntekijän palvelusvuosilisän suuruus lasketaan siten, että kerrotaan viikon säännöllisten tuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä edellä olevan kaavan mukaan laskettu palvelusvuosilisä.
Se, kuuluuko työntekijä lisän soveltamispiiriin ja minkä perusteen mukaisesti mahdollinen lisä hänelle suoritetaan, todetaan vuosittain 30.11. Tällöin todettua perustetta noudatetaan seuraavaan tarkastusajankohtaan asti. Työsuhteen kestoa ja yhdenjaksoisuutta määriteltäessä noudatetaan vuosilomalain soveltamiskäytäntöä.
Mikäli lisän soveltamispiiriin kuuluvan työntekijän työsuhde päättyy ennen lisän vuosittaista maksua, maksetaan työntekijälle lopputilin yhteydessä edeltävän joulukuun alusta laskettuna kultakin sellaiselta kuukaudelta, jolta työntekijä on ansainnut vuosilomaa, 1/12 siitä summasta, joka hänelle viimeksi palvelusvuosilisänä maksettiin. Palvelusvuosilisä maksetaan erillisenä lisänä. Sitä ei oteta huomioon työehtosopimuksen 11 §:n mukaista eikä lomapalkkasopimuksen 2 §:n 1. kohdan mukaista keskituntiansiota laskettaessa.
Tulospalkkio ja tulospalkkiolisät
Mom. 6. Työnantaja voi täydentää aika- ja suorituspalkkoja tulospalkkiolla, jonka perusteena ovat yleensä toiminnalliset tavoitteet, kuten tuottavuuden parantaminen ja kehitystavoitteiden saavuttaminen.
Tulospalkkiolisää ei oteta huomioon laskettaessa työntekijän 11 §:n mukaista keskituntiansiota. Tällöin koko tulospalkkio maksetaan työntekijöille kertakorvauksena.
Ennen tulospalkkiojärjestelmän käyttöönottoa työnantajan tulee antaa työntekijöille riittävä selvitys sen sisällöstä, tarkoituksesta ja tavoitteista sekä maksuperusteista.
Tulospalkkion käyttöönotosta sovitaan paikallisesti ja se kirjataan.
Työntekijälle maksettu tulospalkkiolisä otetaan huomioon laskettaessa vuosilomapalkkaa ja –korvausta, mikäli tulospalkkiolisän laskentaperuste ei näitä sisällä.
Tulospalkkiolisiin ei sovelleta

työehtosopimuksen palkankorotusmääräyksiä.

Keskituntiansio

Mom. 1. Tuntipalkkaisen työntekijän keskituntiansiota käytetään laskentatekijänä palkan ja korvausten maksamisessa siten kuin tässä työehtosopimuksessa erikseen määrätään.

Työntekijän, jonka palkka on määritelty jonkun muun aikatekijän kuin tunnin perusteella (viikko, kausi, kuukausi) keskituntiansiota ei lasketa. Ansionmenetyksen korvaamisen, yli- ja sunnuntaityölisän, viikkovapaakorvauksen ja eräiden korvausten maksamisessa noudatetaan liitteen mukaisia määräyksiä palkanmaksusta kuukausipalkkana.

(Tes. s. 201-208).

Mom. 2. Työntekijän keskituntiansio lasketaan siten, että hänelle kunkin vuosineljänneksen aikana tehdyltä työajalta aika- ja suorituspalkkojen mukaan kertynyt ansio mahdollisine erillisine lisineen, tulos- ja voittopalkkioita, yli- , sunnuntaityö- ja työajan tasaamislisiä lukuun ottamatta, jaetaan tehtyjen työtuntien kokonaismäärällä.

Jos tuntipalkkainen työntekijä 4 momentin nojalla käytettävän vuosineljänneksen aikana on ollut työssä vähemmän kuin 160 tuntia, keskituntiansiota ei tältä vuosineljännekseltä lasketa.

Pitkäaikaisesta, eri vuosineljänneksille jakautuneesta suorituspalkasta saatu kokonaisansio voidaan keskituntiansiota laskettaessa jakaa tehtyjen työtuntien osoittamassa suhteessa kyseisten vuosineljännesten kesken, mikäli suorituspalkkaan käytettyjen työtuntien lukumäärä tällöin on tiedossa.

Mom. 3. Jos keskituntiansio on peruspalkkaa pienempi, maksetaan 1 momenttiin perustuva palkka tai korvaus kuitenkin peruspalkan mukaan.

Säännöllisen työajan pituus

Mom. 1. Säännöllisen työajan pituus

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

Työskenneltäessä normaalisti täysaikaisesti eli 40-tuntisin työviikoin, tulee työaika päivä- ja kaksivuorotyössä tasata siten, että se on vuonna 2009 keskimäärin 36,4 tuntia viikossa, vuonna 2010 36,6 t. vuonna 2011 36,6 t. vuonna 2012 36,1 t. enintään kalenterivuoden aikana.

Työajan tasaamisessa keskimääräiseksi noudatetaan 2 momentin määräyksiä.

Mom. 2. Työajan tasaaminen päivä- ja kaksivuorotyössä

1. Työajan tasaaminen

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

Keskimääräinen viikkotyöaika on saatu siten, että STK:n ja SAK:n välillä 28.3.1984 ja 15.3.1986 solmittujen sopimusten edellyttämät työajan lyhennykset on muutettu kalenterivuotta koskevaksi keskimääräiseksi viikkotyöajaksi.

Myös arkipyhät sekä juhannus- ja jouluaatto tasaavat viikkotyöaikaa.

Keskimääräinen viikkotyöaika toteutuu antamalla työajan tasaamisvapaata 12,5 päivää kalenterivuodessa.

Vuosilomapäiviä ei voida käyttää työajan tasaamiseen.

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

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

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

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia tasaamisvapaan siirtämisestä annettavaksi viimeistään seuraavan vuoden kesäkuun loppuun mennessä.

TEAM-tiedotustilaisuus 20.1.2009 Helsingissä

Pääluottamusmiehelle annetaan selvitys tasaamisvapaiden siirtokäytännöistä.

Ylityö, sunnuntaityö ja viikkovapaan aikana tehty työ

Mom. 1. Ylityötä tehdään työaikalaissa säädetyin rajoituksin.

Ylityökorvaus, jota seuraavassa kutsutaan ylityölisäksi, maksetaan tämän pykälän momenttien 2 ja 3 mukaisesti, ellei paikallisesti ole sovittu momentin 5 mukaisesta ylityölisän määräytymistavasta.

Ylityölisän laskentaperusteena on tuntipalkkaisella työntekijällä työehtosopimuksen 11 §:n mukainen keskituntiansio.

Kuukausipalkkaisen työntekijän ylityölisän maksamisessa tarvittava tuntipalkka lasketaan siten, että henkilökohtaisena aikapalkkana oleva kuukausipalkka jaetaan luvulla 169.

Ylitöiden enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään yksinomaan kalenterivuotta.

Huom:

Työaikalain 19 § määrää ylityön enimmäismääräksi 250 tuntia vuodessa

Soveltamisohje:

Kalenterivuoden sijasta voidaan tarkastelujaksoksi sopia paikallisesti vuoden pituinen ajanjakso, joka alkaa siitä palkanmaksukaudesta, jolta palkka maksetaan lähinnä kalenterivuoden vaihtumisen jälkeen.

Mom. 2. Vuorokautisella ylityöllä tarkoitetaan säännöllisen vuorokautisen työajan eli 8 tunnin tai sovitun tätä pidemmän säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi työvuorokauden aikana tehtyä työtä (13 § 1 momentti 1 kappale tai 13 § 3 momentti).

Mikäli työaika on järjestetty siten, että se on keskimäärin 40 tuntia viikossa, katsotaan vuorokautiseksi ylityöksi se työ, joka kunakin työvuorokautena ylittää työtuntijärjestelmässä asianomaisen työvuorokauden säännölliseksi vuorokautiseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän.

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

Arkilauantaina sekä pyhä- ja juhlapäivän aattona tehdystä vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kaikilta tunneilta ylityölisä, jonka suuruus on 100 % keskituntiansiosta.

Mom. 3. Viikoittaisella ylityöllä tarkoitetaan työtä, joka ylittää työehtosopimuksen mukaan määräytyvän säännöllisen viikoittaisen eli 40 tunnin työajan (13 § 1 momentti 1 kappale).

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

Viikoittaista ylityötä laskettaessa ei oteta huomioon saman työviikon aikana tehtyä vuorokautista ylityötä.

Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan työpalkan lisäksi ylityölisä, jonka suuruus 8 ensimmäiseltä tunnilta on 50 % ja seuraavilta tunneilta 100 % keskituntiansiosta.

Kun viikoittaisen ylityön lisää on maksettu 8 tunnilta, korvataan sen jälkeen työviikon muut ylityölisään oikeuttavat tunnit ylityölisällä, jonka suuruus on 100 % keskituntiansiosta riippumatta siitä, onko kysymyksessä viikoittainen vai vuorokautinen ylityö. Viikoittaisen ylityön seuranta voidaan järjestää myös erilaisilla vaihtoehtoisilla malleilla, joita on selvitetty liittojen kotisivuilla, ks. www.teknologiateollisuus.fi ja www.metalliliitto.fi .

Mom. 4. Seuraavissa tilanteissa työ korvataan kuten ylityöstä on sovittu, mutta työtä ei kirjata ylityöksi työaikakirjanpitoon:

Lisätyönä tehtävä työ, joka täysiaikaisella työntekijällä työajan tasaamisen vuoksi ylittää työtuntijärjestelmässä asianomaisen työvuorokauden alle 8 tunniksi vahvistetun vuorokautisen työtuntimäärän, korvataan siten kuin vuorokautisesta ylityöstä on sovittu.

Lisätyönä tehtävä työ: a) joka täysiaikaisella työntekijällä työajan tasaamisen vuoksi ylittää työtuntijärjestelmässä asianomaisen työviikon alle 40 tunniksi vahvistetun viikoittaisen työtuntimäärän tai b) joka arkipyhäviikkoina ylittää kyseisen työviikon työntuntijärjestelmän tuntimäärän mukaisen työajan, korvataan siten kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

Mom. 6. Vuorotyöntekijälle maksetaan ylityöajalta sen vuoron mukainen vuorotyölisä, jonka aikana hän tekee ylityötä.

Soveltamisohje:

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

Vuorotyölisä maksetaan ylityöajalta yksinkertaisena.

Mom. 7. Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä tehdystä työstä maksetaan työpalkan ja mahdollisten ylityölisien lisäksi lain mukaisena sunnuntaityökorotuksena kultakin työtunnilta lisä, jonka suuruus on 100 % keskituntiansiosta.

Mom. 8. Työntekijälle, joka tilapäisesti on työssä sunnuntaina, on, mikäli mahdollista, järjestettävä lain määräämä viikoittainen vapaa-aika (viikkovapaa) ensisijaisesti saman viikon lauantaina.

Työntekijälle, jota tilapäisesti tarvitaan viikoittaisena vapaa-aikanaan työhön, korvataan viikkovapaan aikana työhön käytetty aika lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa viikkovapaan aikana tehtyyn työhön käytetyllä ajalla viimeistään kolmen seuraavan kalenterikuukauden kuluessa työn tekemisestä, jollei toisin sovita. Työntekijän suostumuksella voidaan viikkovapaa korvata myös siten, että hänelle maksetaan työpalkan sekä mahdollisten ylityö- ja sunnuntaityölisien lisäksi korvaus, joka on 100 % keskituntiansiosta. Tätä laskettaessa otetaan huomioon ne työtunnit, joina hän on ollut työssä sen työvuorokauden tai työvuorokausien aikana, jona viikkovapaa olisi viimeistään ollut annettava.

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

Pöytäkirjamerkintä:

Viikkovapaan ei katsota toteutuvan aikana, jolloin työntekijä on poissa työstä oman sairautensa tai sairaan lapsen hoidon vuoksi. Työntekijälle korvataan hänen menettämänsä viikkovapaa 14 §:n 8 momentin mukaisesti, ellei hän saa viikkovapaataan muutoin.

Arkipyhäkorvaus

Mom. 1. Muuksi viikonpäiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuvalta uudenvuodenpäivältä, loppiaiselta, pitkäperjantailta, toiselta pääsiäispäivältä, vapunpäivältä, helatorstailta, juhannusaatolta, jouluaatolta sekä ensimmäiseltä ja toiselta joulupäivältä maksetaan työntekijälle arkipyhäkorvauksena 8 tunnin palkka keskituntiansion mukaan.

Soveltamisohje:

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

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

Soveltamisohje:

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

jatkuu seuraavalle sivulle

Mom. 3. Arkipyhäkorvaus maksetaan tämän pykälän tarkoittamalle työntekijälle myös sellaisilta 1. momentin mukaisesti määritellyiltä arkipyhiltä, jotka sattuvat:
- vuosiloman ajaksi
- ajaksi, jolta työntekijälle maksetaan sairausajan tai äitiysvapaan palkkaa
- 20 §:n 11 momentissa tarkoitetun lapsen sairaudesta johtuvan palkallisen poissaolon ajaksi
- taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuvan enintään 2 viikkoa arkipyhää ennen kestäneen lomautuksen ajaksi
- lakisääteisen isyysvapaan ajaksi

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

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

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

Sairausajan palkka

Mom.1. Työntekijä on velvollinen viipymättä ja, mikäli mahdollista, ennen työvuoron alkua ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan.

Soveltamisohje:

Sairastumisesta ilmoitetaan lähimmälle esimiehelle tai työnantajan nimeämälle muulle henkilölle. Työnantajan tulee saattaa ilmoittamista koskevat menettelytavat työntekijöiden tietoon.

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

Mom. 2. Sairausajan palkka maksetaan seuraavin edellytyksin:
1. Työntekijä on sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt tekemästä työtä.
2. Työkyvyttömyydestä esitetään työnantajan hyväksymä selvitys.

Mom. 3. Sairausajan palkka maksetaan keskituntiansion mukaisesti sen pituisen kalenteriajanjakson työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä kuin seuraavasta käy ilmi:
Työsuhde, joka ennen työkyvyttömyyden alkua on jatkunut yhtäjaksoisesti.
Kalenteriajanjakso vähintään:
1 kuukauden mutta alle 3 vuotta 28 päivää
3 vuotta mutta alle 5 vuotta 35 päivää
5 vuotta mutta alle 10 vuotta 42 päivää
10 vuotta tai kauemmin 56 päivää
Sairausajan palkka maksetaan kunkin korvattavan työpäivän työtuntijärjestelmän mukaisilta säännöllisiltä työtunneilta.
Työntekijälle, jonka työsuhde on ennen sairauden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään 6 kuukautta, sairausajan palkka maksetaan ensimmäisen sellaisen sairauspäivän alusta lukien, joka työntekijän työssä ollessa olisi ollut hänen työpäivänsä.
Sairausajan palkka maksetaan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työntekijän työssä ollessa olisi ollut hänen työpäivänsä. Ensimmäinen poissaolopäivä on karenssipäivä.
Sairauden aiheuttaman työkyvyttömyyden jatkuessa sairastumispäivän jälkeen vähintään kuusi (6) arkipäivää maksaa työnantaja palkan myös karenssipäivältä.
Jos työkyvyttömyys johtuu työtapaturmasta, maksetaan sairausajan palkka myös karenssipäivältä. Jos sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa ennen kuin työsuhde on jatkunut yhden kuukauden, maksaa työnantaja sairausajan palkkana 50 % työntekijän henkilökohtaisesta aikapalkasta.
Sairausajan palkkaa maksetaan enintään niiltä työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä, jotka ovat työkyvyttömyyden alkamispäivän ja sen jälkeisen 9 arkipäivän pituisen ajanjakson sisällä. Sairausajan palkan maksamisen edellytykset samoin kuin karenssipäivä määräytyvät tämän pykälän mukaisesti.
Jos työntekijälle sairausvakuutuslain mukaan kuuluva oikeus päivärahaan alkaa aikaisemmin, lyhenee vastaavasti aika, jolta palkkaa on maksettava.
Jos työntekijä tulee sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvyttömäksi kesken työpäivänsä, maksetaan hänelle hänen sinä päivänä menettämältään säännölliseltä työajalta keskituntiansion mukainen korvaus.

Mom.7. Jos työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön lomautusilmoitusta annettaessa ja sairaus jatkuu lomautuksen jo alettua, maksetaan sairausajan palkka tämän pykälän mukaisesti myös lomautusajalta, kunnes työkyvyttömyys tai korvausajanjakso on päättynyt.

Lapsen sairastuminen

Mom.11. Työntekijällä on oikeus saada palkallista tilapäistä vapaata alle 10-vuotiaan oman lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan alle 10-vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi seuraavin edellytyksin:

a) Selvitys lapsen sairastumisesta

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

b) Poissaoloon oikeutetut henkilöt

Poissaoloon oikeutettuja ovat vakituisesti lapsen kanssa samassa taloudessa asuvat:
- lapsen biologiset vanhemmat
- lapsen ottovanhemmat tai
- muut lapsen huoltajat.

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

TOIMINTAAN! TOIMINTAAN!

Kempä tahtoisi kotiin jäädä makaamaan,
kun mukaan pääsee Malmille harrastamaan.
On siellä monenlaista toimintaa ja tehtävää,
ei siellä kukaan ihminen toimettomaksi jää.

Maanantaina sketsit kimpassa keksitään,
keskiviikkokerhossa ne sitten esitetään.
Pauli, Mikko, Leena, Erkki, Annikki,
Pekka, Ritva, ketä lie, taitavia koko sakki.

Tiistaijumppa hien pintaan jo aamusta antaa,
jumppaajille tehokkaita liikkeitä Eevi ohjaa.
Veri virtaa lihaksissa, nivelet saavat liikkuvuutta,
venyttelyt lihaksiin, antavat myös mielen iloisuutta.

Senioritanssiryhmät alkeet ja jatkot,
humpat ja valssit , satumaatangolaatikot,
Ritvan taitavalla opastuksella opitaan,
toisiamme halataan, sitten vasta tanssitaan.

Kalamiehet palikoita vuolee, maalaa ja lakkaa,
kalavieheisiin valmiisiin sitten lohet nappaa.
Ritva ja Annikki ohjaavat käsityötä ja askartelua.
Kahvipusseista kassien ja ruusujen valmistelua.

Keskiviikkona laulu raikaa, kun Malmin Metkat harjoittelee
Usein tartutaan Banduuraan, jo vuorten yli Krimi siintelee.
Sanat nuo kauniit tosi ihanat kaikuvat yli työväentalon.
Lilia kuoronjohtaja ohjaa opettaa laulun taidon jalon.

Keskiviikkokerho viikon kohokohta, voi jo alkaa,
puhutaan asiaa, esitetään sketsejä, lauletaan, tanssitaan.
Kahviosta Anni pyytää kahvia pullaa maistamaan.
Tuolijumpassa Eeva laittaa lihakset, nivelet toimimaan

Torstaina tanssit työväentalon järjestäjänä eläkeläiset,
Vetää salin täyteen, taitavat tanssijat liukaskenkäiset
Torstaina ei muuta ohjelmaa sitten olekaan,
ellei onnistu pääsemään saatolle ystävän mukaan.

Jo virsuihin liukaspohjaisiin vetää Kalle jalkaa,
nyt perjantain kansantanssiharjoitukset alkaa.
Pistää kansallispukujen helmat hulmuamaan,
urhot uljaat daameja parketilla tanssittamaan.

Englanninkieltä vielä mennään opiskelemaan,
ja maanantaina taas ystäväpiirissä kokoontumaan.
Eläkeläisten viikko takana on, varsin tiivis ja touhukas,
nyt uusi alkaa voi, varsin iloinen ja vauhdikas.

PERTTI KORHONEN
MALMIN ELÄKELÄISET RY.

Pastori Jussilaisen havaintoja. Pääministerin viimeiset Lööpit.

-Valkoposkihanhet jättämässä hyvästit Vanhasen Nurmijärven asunnon pihanurmikolla.
Sity-karhu nähty tallustavan pihapiirissä, liekö verokarhu sano naapurin mummo.
- Liito-orava nähty Vanhasen pihakoivussa, ainakin pipanoita on puun juurella.
Susilauma ulvoo öisin Nurmijärven talon nurkilla kolkosti.
- Valkoselkätikka naputtaa kammarin nurkkaa että seinä tärisee sanoo Matti.
Hilleri haisee lautakasan uumenissa, vai mikä se oli.
-Sopulit syöneet Vanhasen talviset perunat, mitä nyt tehdään.
Valkohäntäpeurat ihastuttavat tyttöystävää ja paskoo pihaa.
- Kylän ämmät naurattaa Vanhasta ja hämmentää juoruilla.
Vanhanen on nähnyt unta erosta ja kysyy kannattaako pysyä hereillä.
- Onko vaalirahat käytetty loppuun kysyy Pekkarinen kun kahvipöydässä ei ole sokeria.
Merimetsot paskoo saunan ovia ja juuri lahjaksi saadut ovet likaantuu.
- Kateus on syönyt viimeisetkin kultakalat kammarista, missä nyt katselen värejä.
Rotat harkitsee lähtöä Vanhasen uppoavasta laivasta.
- Kusessa ollaan sano ukkometso läheisestä lätäköstä.
Matti ota ryyppy se helpottaa sano Nurmijärven pontikan keittäjä.
- Kristallit on nyt tallottu sano norsu Matin tullessa kotiin.
Nyt tarvitaan Raha-automaatiyhdistyksen RAY.n kriisiapua sanoo Matti.

PASTORI JUSSILAINEN

Aamulla

Nyt on totuuden hetki sanoi ministeri Tossavainen. Hän oli juuri jäämässä itse kiinni verovaroilla vaalikampanjansa rahoittamisesta. Hän tosiaan oli saanut lähes koko kampanjansa rahoituksen Kehittävien Aluekeskuksien Tukiyhdistykseltä. Yhdistykseltä, joka oli perustettu puoluetoimistossa kuusi vuotta sitten. Jostain media oli saanut käsiinsä hänen allekirjoittamansa pöytäkirjan, jossa useat liikemiehet olivat laittaneen kymmeniätuhansia euroja porvarihallituksen saamiseksi Suomeen.

Media tosiaan tällä kertaa oli asettunut rahapoikia vastaan ja haki innolla tietoja aiheesta. Lähes päivittäin eri mediat lähestyivät itse lähdettä, mutta todelliset tukijat jäivät onneksi silti pimentoon. Vain muutama KAT:n tukija oli joutunut median hampaisiin. Onneksi vain nämä muutamat öykkärit puolueen tukijoista jäivät ”rysän alle”, totesi ministeri Tossavainen mielessään. Siinä vaiheessa, kun Sokari tuli tylyllä tavalla ja röyhkeästi esiintyen vaatimaan liikekeskuksiensa kaavoituksien nopeuttamista TV:n ajankohtaisohjelmassa ja pääministerimme meni heti häntä julkisuudessa puolustamaan, oli hänelle tullut ikävän olon tunne vatsan pohjalle. Miten läheltä julkisuutta oli käytetty meidän tukijoidemme joukossa. Tästä voisi tulla vielä ongelmia, hän ajatteli.

Ikävä kyllä media lähestyy koko ajan itse ydintä tukijoukoistamme, joten nyt on pakko myöntyä eduskunnassa joihinkin meidän vapaata toimintaa vastaan oleviin lainsäädäntöihin.

Mutta kysymys ministerin päässä soi koko ajan, että mitä myönnytyksiä me voimme tehdä jatkossa vaarantamatta tulevaisuuden vaalivoittoja ja niiden rahoitusta?

Päivällä

Yksi on ainakin varmaa, että kohu on tuonut toisenlaisen tahdin politiikan tekemisessä. Koko ajan saa olla varpaisillaan siinä mitä tekee. Onneksi meillä just muutettiin perustuslakia, ettei pääministeriä ja meidän puolueen puheenjohtajaa voida enää vaihtaa kuten ennen. Nykyään pääministerin pitää pyytää presidentiltä eduskunnan hajottamista.

Niin kauan kuin meidän porukka sokeasti äänestää epäluottamuslauseita vastaan me pysytään vallassa ja kyllä tämä kohu tästä laantuu. Ministeri oli tyytyväinen itseensä ja tekemisiinsä heti tämän oivallettua.

Eihän meidän porukka äänestä tässä vaiheessa itseään vastaan, koska melkein jokainenhan noista kansanedustajista on itse ottanut vastaan näitä ”hyvävelijärjestelmän” tuomia vaaliapuja.

Kuitenkin siellä on muutama, joka ei ole saanut näitä tukia ja vähän purnaa, totesi puoluesihteeri Kähkönen ministerin ajatuksiin. Siinähän se on, ei meidän tarvitse heitä lauhdutella, koska he ovat käärmeissään ainoastaan siitä, että KAT:n piristävää rahaa ei tullut heidän kampanjiensa tukemiseen. He haluavat vain mukaan, joten saamme jatkossa heidät hiljenemään, lupaamalla ensi kerralla lisää piristettä vaalikampanjointiin.

Puoluesihteerin analyysi oli jotenkin kompromissi kaikesta. Hän ymmärsi, että tämähän on ihan normaalia jokaisessa ”banaanivaltiossa”, missä lainsäädäntö ei ole ajan tasalla ja ainakin kohu on tuonut ihan toisenlaisen tahdin politiikan tekemisessä, eli ikään kuin politiikka olisi taas palautunut politiikkaan.

Hänen mielestään se oli hyvä, koska sitten ihmiset ymmärtäisivät, että EU direktiiveineen tulee tappamaan maastaan elantonsa saavien perheiden erityisaseman Suomesta. Hän kuitenkin lujasti uskoi ihmisten puolustavan kotimaisen ruuan asemaa ja siitä elantonsa saavien ihmisten puolustamista. Vaikka se on kallista, niin se on puhdasta, hän ajatteli.

Illalla

Vaikka toisaalta kaikki vuodet valmistavat sinusta sellaista kuin sinä olet nyt ei ministeri Tossavainen vieläkään ottanut todesta, että tämä skandaali voisi tuhota hänen uransa. Voitaisiinko edes sopia, että tulevaisuudessa kaikki tuki olisi julkista ja samanarvoista.

Siinä vaiheessa ministeri Tossavainen älysi yhden asian. Meidän pitää olla tulevaisuudessa enemmän rehellisiä, koska vahva luottamuspula löytyy...

Ote kirjasta nimeltä Valtakunnan Petos.

JARMO HARMAALA

HELSINGIN METALLITYÖVÄEN AMMATTIOSASTO RY NO 5

KUTSU EHDOKKAIDENASETTELUKOKOUKSEEN

Ammattiosaston sääntömääräinen ehdokkaidenasettelukokous pidetään 5.11.2009 alkaen klo 17.00. Kokouspaikkana on ao:n toimisto, Saariniemenkatu 4.

Käsitellään sääntöjen 6§ mukaiset asiat.
Asetetaan ehdokkaat syyskokoukselle vuoden 2010 henkilövalinnoista:
- vahvistetaan toimikuntaan valittavien varsinaisten ja varajäsenten lukumäärä
- asetetaan ehdokkaat ammattiosaston puheenjohtajaksi
- asetetaan ehdokkaat toimikunnan varsinaisiksi ja varajäseniksi
- asetetaan ehdokkaat aluejärjestön kokouksen varsinaisiksi ja varajäseniksi
- asetetaan ehdokkaat SAK:n Helsingin paikallisjärjestön edustajistoon

Kokouksessa on kahvitarjoilu, joten tervetuloa.

AMMATTIOSASTON TOIMIKUNTA

HELSINGIN METALLITYÖVÄEN AMMATTIOSASTO RY NO 5

KUTSU SYYSKOKOUKSEEN

Ammattiosaston sääntömääräinen syyskokous pidetään lauantaina 21.11.2009 alkaen klo 11.00. Kokouspaikkana on kokoushuone Takomo Metallitalossa, Hakaniemessä (torin puolelta taksitolpan kohdalta sisään).

Käsitellään sääntöjen 6§ mukaiset asiat.
Valitaan ammattiosastolle toimihenkilöt vuodelle 2010:
- ammattiosaston puheenjohtaja
- toimikunnan jäsenet ja varajäsenet
- edustajat aluekokoukseen
- edustajat SAK:n Helsingin paikallisjärjestöön
- päätetään ammattiosaston toimintasuunnitelmasta vuodelle 2010
- päätetään ammattiosaston budjetti vuodelle 2010

Kokouksessa on kahvitarjoilu, joten tervetuloa.

AMMATTIOSASTON TOIMIKUNTA

TEATTERIIN ESPOOSEEN

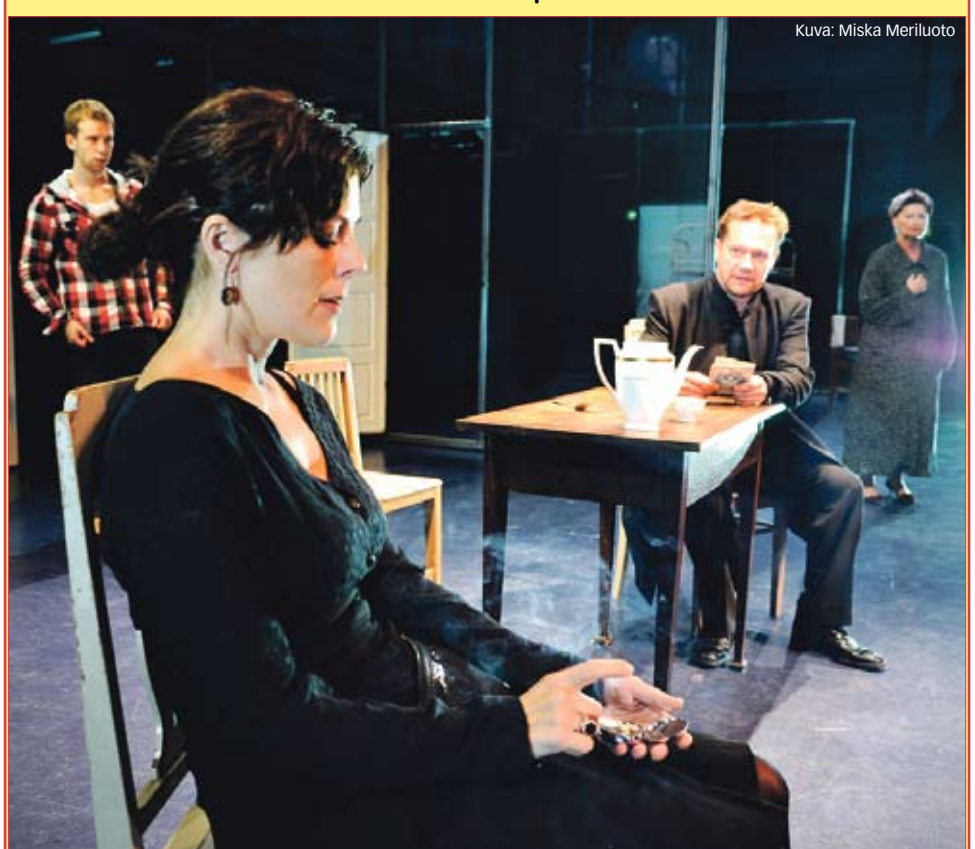
Fjodor Dostojevskin romaanista dramatisoinut Seppo Parkkinen, ohjaus Kaisa Korhonen.

I D I O O T T I

Tunnustuksia rahasta, lihasta ja kauneudesta.

Ammattiosasto on varannut Espoon Kaupungin teatterista 28.11.2009 klo 14.00 näytelmään lippuja 50 kpl.

Nopeimmat kerkiävät mukaan 10 euron hintaan! Lippuvarauksen voi tehdä ammattiosaston toimistosta viimeistään 27.10.2009, puh. 045 139 8019.


Kuva: Miska Meriluoto

Liisa Mustonen; taustalla Seppo Merviä, Puntti Valtonen ja Eeva-Maija Haukinen

METALLI VITOSEN

PIKKUJOULU

Malmin Työväentalolla perjantaina 4.12.2009 klo 18.30 alkaen.

Illan ohjelmassa mm:
Perinteinen jouluateria
Arpajaiset
Glögiä
Musiikkia
Jne…

Varaa liput sinulle ja seuralaisellesi ajoissa, ettet jää ilman…

Pääsylippuja luottamusmiehiltä ja ammattiosaston toimistosta puh. 045 139 8019 9.30-13.00 ja 14.30-17.00, keskiviikkoisin toimisto on suljettu.

HINTA 10 EUROA

Liput lunastettava 23.11 mennessä