

ERITYISPALVELUJEN TYÖNANTAJALIITTO

Raha-automaattiyhdistyksen työehtoja koskeva runkosopimus

1.3.2010 – 29.2.2012

Erityispalvelujen Työnantajaliitto

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry
Ammattiliitto SUORA ry
Sähköalojen ammattiliitto ry

ERITYISPALVELUJEN TYÖNANTAJALIITTO

PL 30 (Eteläranta 10), 00131 Helsinki
Puhelin 09 420 20, Faksi 09 175 814
www.erityispalvelut.fi
Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n jäsenliitto

Liittojohtaja	Kauko Rautiainen	
Asiantuntija	Arto Kettunen	09 – 4202 3216 040 – 587 4345
Sihteeri	Aune Heikkinen	09 – 4202 3227

Sisällysluettelo

I	YLEISET EHDOT	1
	1 § Soveltamisala	1
	2 § Työsuhteen alkaminen	1
	3 § Työn johto, jakaminen ja järjestäytymisoikeus	1
	4 § Työsuhteen päättymisen	2
	5 § Muut sopimukset	3
II	TYÖAIKA	3
	6 § Muu kuin jaksotyö.....	3
	7 § Jaksotyö.....	5
	8 § Virkistystauko	7
III	PALKKA JA ERILAISET KORVAUKSET	8
	9 § Palkat	8
	10 § Matkakustannukset ja päivärahat	8
	11 § Lisä-, yli- ja pyhätyö sekä viikkolepokorvaus	8
	12 § Varallaolo	10
	13 § Kuukausipalkan jakaja	10
IV	SOSIAALISET ASIAT	10
	14 § Sairastuminen	10
	15 § Äitiys- ja isyysvapaan palkka	13
	16 § Lääkärintarkastukset	13
	17 § Tilapäinen poissaolo.....	13
	18 § Vuosiloma	15
	19 § Lomaltapaluuraha.....	17
	20 § Voimassa olevat etuudet	18
	21 § Ryhmähenkivakuutus	18
V	MUUT ASIAT	18
	22 § Toimintaohjeet	18
	23 § Kokoontuminen työpaikoilla.....	18
	24 § Erimielisyyksien ratkaiseminen	19
	25 § Työtaistelutoimenpiteet.....	19
	26 § Jäsenmaksun periminen	20
	27 § Sopimuksen voimassaoloaika	20
	SOVINTOEHDOTUS	21
	RAHA-AUTOMAATTIYHDISTYKSEN LUOTTAMUSMIESSOPIMUKSEN UUDISTAMINEN	29
	KOULUTUSSOPIMUS.....	37
	PÖYTÄKIRJA.....	41
	TYÖLLISTYMISEN JA MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI.....	42

RAY:N TYÖEHTOJA KOSKEVA RUNKOSOPIMUS

I YLEISET EHDOT

1 § Soveltamisala

Tätä sopimusta noudatetaan Raha-automaattiyhdistyksen työsuhteessa oleviin.

2 § Työsuhteen alkaminen

1. Työsuhteen alkaessa voidaan sopia enintään neljän kuukauden koeajasta, jonka aikana työsuhde voidaan kummaltakin puolen purkaa ilman irtisanomisaikaa. Tällöin työsuhde lakkaa sen työpäivän päättyessä, jonka aikana ilmoitus purkamisesta tehtiin.

2. Työnantajan edustaja selvittää työhön tulevalle uudelle työntekijälle tai toimihenkilölle lyhyesti alan järjestö- ja neuvottelusuhteet ja ilmoittaa, kuka toimii työpaikan luottamusmiehenä ja missä luottamusmies on tavattavissa.

3. Työsopimus tehdään kirjallisena viimeistään yhden kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta.

3 § Työn johto, jakaminen ja järjestäytymisoikeus

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa toimeen ja erottaa työntekijöitä ja toimihenkilöitä.

Pöytäkirjamerkintä:

Lisätyön tarjoamista koskee työsopimuslain 2 luvun 5 §. ”Jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, työnantajan on tarjottava näitä osa-aikatyöntekijöille työsopimuslain 6 luvun 6 §:stä riippumatta.

Jos 1 momentissa tarkoitetun työn vastaanottaminen edellyttää sellaista koulutusta, jonka työnantaja voi

työntekijän soveltavuuteen nähden kohtuudella järjestää, työntekijälle on annettava tällainen koulutus.”

2. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

3. Jos työntekijä tai toimihenkilö katsoo, että hänet on vastoin tämän pykälän määräyksiä erotettu ammattijärjestöön kuulumisensa vuoksi, on hänen, ennen kuin muihin toimenpiteisiin ryhdytään, järjestönsä välityksellä pyydettävä tutkimusta asiassa.

4 § Työsuhteen päätyminen

1. Työsuhteen päättyessä noudatetaan seuraavia irtisanomisaikoja:

Työnantajan irtisanoessa

- 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä enintään vuoden
- 1 kuukausi, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli vuoden, mutta enintään 4 vuotta
- 2 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 4, mutta enintään 8 vuotta
- 4 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 8, mutta enintään 12 vuotta
- 6 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 12 vuotta

Työntekijän tai toimihenkilön irtisanoutuessa

- 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään 5 vuotta
- 1 kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli 5 vuotta

Kirjallinen todistus

2. Työnantajan on työntekijän tai toimihenkilön pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti irtisanomisen tai purkamisen perusteiden pääkohdat ja työsopimuksen päättymispäivämäärä.

5 § Muut sopimukset

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan voimassa olevia keskusjärjestösopimuksia, ellei niistä liittojen välillä ole toisin sovittu.

Sopimuksen tekohetkellä niitä oli seuraavia:

- yleissopimus 1990
- yhteistoimintasopimus PT – SAK 1997
- yhteistoimintasopimus PT – STTK 2001

Liitot ovat erikseen sopineet luottamusmiessopimuksen. Liite

II TYÖAIKA

6 § Muu kuin jaksotyö

Kiinteä työaika

1. Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 37,5 tuntia viikossa.

Keskimääräinen työaika

2. Työnantaja ja työntekijä tai toimihenkilö tai työntekijät ja toimihenkilöt sekä jommankumman osapuolen esityksestä luottamusmies voivat tämän pykälän määräyksistä poiketen kirjallisesti sopia, että säännöllinen viikoittainen työaika on keskimäärin 37,5 tuntia. Samassa yhteydessä voidaan sopia työajan sijoittumiseen liittyvistä lisistä. Vuorokautinen säännöllinen työaika saa tällöin olla enintään 10 tuntia ja vähintään 4 tuntia ja viikoittainen säännöllinen työaika enintään 40 tuntia. Tasoittumisjakso on enintään 20 viikkoa.

3. Edellisessä kappaleessa tarkoitettu sopimus voidaan irtisanoa päättymään tasoittumisjakson päättyessä. Irtisanomisaika on 4 viikkoa, ellei toisin sovita. Luottamusmiehen tekemä sopimus on annettava työntekijälle tai toimihenkilölle tiedoksi viimeistään viikkoa ennen sen soveltamisen alkamista. Sopimus

sitoo kaikkia työntekijöitä ja toimihenkilöitä, joihin sovelletaan työehtosopimuksen palkkausjärjestelmää.

4. Keskimääräistä työaikaä käytettäessä on työtä varten ennakolta laadittava työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu 37,5 viikkotuntiin. Samoin on laadittava vähintään 3 viikoksi työvuoroluettelo, josta käy ilmi säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen ajankohdat. Työvuoroluettelo laaditaan nähtäväksi viikkoa ennen tasoittumisjakson alkamista. Tiedoksi saattamisen jälkeen työvuoroluetteloä saa muuttaa vain työntekijän tai toimihenkilön suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä. Syyt on selvitettävä luottamusmiehen kanssa.

Liukuva työaika

5. Liukuvan työajan (TAL 13§) käytöstä sovitaan työnantajan ja toimihenkilön/työntekijän välillä. Sopimusten raameista neuvotellaan ja sovitaan työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä.

Lepotauko

6. Vuorokauden säännöllinen työaika järjestetään, ellei perusteltua aihetta muuhun menettelyyn ole, lepotaukoa lukuun ottamatta yhdenjaksoisesti. Jos säännöllisen työajan yhdenjaksoisuudesta joudutaan poikkeamaan, käydään perusteet läpi pääluottamusmiehen kanssa. Lepotauko voidaan paikallisesti sopia puolen (1/2) - yhden (1) tunnin pituiseksi. Mikäli työntekijä tai toimihenkilö saa esteettömästi poistua työpaikalta lepotauon aikana, ei lepotaukoa lueta työaikaan.

Työviikko

7. Työviikko järjestetään pääsääntöisesti 5-päiväiseksi. Edellä olevasta voidaan poiketa, milloin se paikallisista olosuhteista johtuen tai yrityksen toiminnan kannalta on tarpeellista. Työviikko alkaa maanantaina.

Arkipyhäjärjestelyt

8. Pääsiäislauantai, joul- ja juhannusaatto ovat vapaapäiviä, ellei yrityksen toiminnasta muuta johdu.

9. Sellaisina viikkoina, joille sattuu arkipyhä muulle arkipäivälle kuin lauantaille, lyhennetään säännöllisen työn määrää arkipyhäksi sattuvan päivän työaikaan vastaavalla määrällä.

Työtuntijärjestelmä

10. Mikäli päivittäisen säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisaikaa ei ole määrätty kiinteäksi, on ennakolta laadittava työtuntijärjestelmä, josta työntekijän tai toimihenkilön työ- ja vapaa-ajat käyvät ilmi.

7 § Jaksotyö

Jaksotyöaikaan koskevia määräyksiä noudatetaan RAY-pelileissa, kasinossa ja ravintolakasinopeleissä.

Säännöllinen työaika

1. Säännöllinen työaika on enintään 225 tuntia kuudessa viikossa (keskimäärin 37,5 tuntia viikossa).

Työvuorot ja lepoajat

2. Työvuoro, mikäli se pelipaikan tai pelin aukiolon puitteissa on mahdollista, pyritään järjestämään vähintään 5 tunnin mittaiseksi. Työvuoron enimmäispituus on 10 tuntia. Työntekijän tai toimihenkilön suostumuksella työvuoro voi olla myös 10 tuntia pidempi.

Soveltamisohje:

Kymmentuntisia työvuoroja ei saa järjestää kohtuuttomasti. Ns. normaaleja pitkiä työvuoroja järjestetään ensisijaisesti kuukausipalkkalaisille ja työsopimuksessa vakiotyömäärän sopineille.

Työvuorojen väliin tulee jäädä vähintään seitsemän tunnin lepoaika. Mikäli vuorokautinen työaika on seitsemää tuntia pidempi, työntekijälle tai toimihenkilölle annetaan työn aikana

vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika, jonka aikana hän saa esteettömästi poistua työpaikalta ja jota ei lueta työaikaan.

Työvuorolistat

3. Työvuorolistat laaditaan nähtäväksi viikkoa ennen kuusi-viikkoistasoittumisjakson alkamista.

Työvuorolistasta voidaan poiketa vain molempien osapuolten suostumuksella. Alueilla, jossa työnjärjestely aluekohtaisista tarpeista johtuen on erilaista ja jollei työnantaja muuta edellyttä, on työntekijän tai toimihenkilön omana tehtävänä muiden samaa työtä tekevien kanssa järjestää työvuorot 6 viikoksi eteenpäin, ottaen huomioon tämän pykälän määräykset. Työvuorosuunnitelma on toimitettava työnantajalle vahvistettavaksi riittävän ajoissa ennen jakson alkua. Mahdolliset poikkeamat sovituista ja ilmoitetuista työvuoroista on ilmoitettava työnantajan määräämälle henkilölle.

Työaikamuutokset/toiminnan lopetus

4. Työnantaja ilmoittaa työntekijälle tai toimihenkilölle työaikamuutoksista tai pelin sulkemisesta mahdollisimman ajoissa. Pysyvistä työaikamuutoksista tulee ilmoittaa vähintään 2 viikkoa etukäteen. Pelitoiminnan lopettamisen johtaessa työsuhteen päättämiseen noudatetaan 4 §:n mukaisia irtisanomisaikoja.

Työnantajan on, mikäli mahdollista ilmoitettava tilapäisestä työaikamuutoksesta välittömästi työntekijälle tai toimihenkilölle. Ellei tilapäisestä työaikamuutoksesta tai sulkemisesta ole ilmoitettu vähintään yhtä vuorokautta ennen työvuoron alkamista, on työntekijällä tai toimihenkilöllä oikeus saada palkka vähintään alkuperäisen työvuoron mukaisesti.

Viikoittainen vapaa-aika

5. Viikoittainen vapaa-aika järjestetään työaikalain 31 §:n mukaisesti.

Viikon toinen vapaapäivä

6. Viikolla annetaan myös toinen vapaapäivä, joka on pyrittävä sijoittamaan viikoittaisen vapaa-ajan yhteyteen, ellei työnantajan ja työntekijän kesken ole toisin sovittu.

Soveltamisohje:

Viikon toiset vapaapäivät voidaan sijoittaa myös yhteen pidemmäksi vapaaksi kuusiviikkoisjaksolle. Työvuorolistasta tulee myös tuolloin ilmetä vapaan ja työn yhteismäärät kuitenkin enintään työajan enimmäismäärään saakka (225 tuntia). Tällainen järjestely ei voi muodostua pysyväksi työaikajärjestelyksi.

Viikonloppuvapaa

7. Työntekijällä on oikeus kuusiviikkoisjakson aikana vähintään yhteen lauantai-sunnuntai viikonloppuvapaaan, ellei toisin sovita. Sopimus on irtisanottavissa kolmen kuukauden välein.

Pöytäkirjamerkintä:

Työnantaja ja pääluottamusmies toteavat pelisäännöt viikonloppuvapaisiin liittyvistä käytännön menettelyistä.

Arkipyhävapaat

8. Kuukausipalkkainen ansaitsee arkipyhävapaata kaksi päivää täydeltä vuosineljännekseltä tai kolme päivää vuoden ensimmäiseltä neljännekseltä loppiaisen osuessa muuksi arkipäiväksi kuin lauantaiksi. Vapaa annetaan saman tai viimeistään seuraavan vuosineljänneksen aikana. Arkipyhävapaat lyhentävät ko. tasoittumisjakson työaikaa vapaan määrällä.

8 § Virkistystauko

Työntekijälle ja toimihenkilölle annetaan työn aikana sellaisena työnjohdon määräämänä aikana, jolloin se kunkin työntekijän osalta työtä haittaamatta ja siinä keskeytystä aiheuttamatta käy päinsä, kaksi virkistystaukoa täyden 7,5 tunnin työpäivän tai työvuoron aikana ja yksi virkistystauko lyhyemmän työpäivän tai työvuoron aikana.

III PALKKA JA ERILAISET KORVAUKSET

9 § Palkat

1. Palkka määräytyy RAY:ssä sovitun työn vaativuuden ja henkilökohtaiseen pätevyyteen perustuvan palkkausjärjestelmän mukaan, joka on osa tätä työehtosopimusta. Yleiskorotuksista on sovittu sovintoesityksessä.

Tilapäiset vaativammat tehtävät

2. Jos työntekijä tai toimihenkilö muusta syystä kuin vuosilomien järjestelyn takia väliaikaisesti siirretään yli kahdeksi viikoksi hoitamaan sellaista tehtävää, josta sen vaativuuden ja vastuullisuuden perusteella maksetaan korkeampaa palkkaa, maksetaan hänelle siirron alusta lukien korvauksena 10 % suuruista lisää.

Pelinhoitajan palkkaminimi

3. Pelinhoitajalle taataan kutakin pelinhoitotyövuoroa kohti 4 tunnin mukaan laskettu palkka.

Työnantajan on, mikäli mahdollista, ilmoitettava tilapäisestä työaikamuutoksesta välittömästi pelinhoitajalle. Ellei tilapäisestä työaikamuutoksesta tai sulkemisesta ole ilmoitettu vähintään yhtä vuorokautta ennen työvuoron alkamista, on pelinhoitajalla oikeus saada palkka vähintään alkuperäisen työvuoron mukaisesti.

10 § Matkakustannukset ja päivärahat

Matkustamiseen nähden noudatetaan RAY:n matkustus sääntöä.

11 § Lisä-, yli- ja pyhätyö sekä viikkolepokorvaus

a) muu kuin jaksotyö

Lisä- ja ylityö

1. Lisätyötä on säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi tehtävä työ, joka ei ylitä 8 tuntia.

2. Ylityötä on työ, jota työnantajan esityksestä tehdään laissa säädetyn säännöllisen työajan eli 8 tunnin lisäksi tai työ jota tehdään tämän työehtosopimuksen 6 §:n 2 kappaleen mukaisesti määräytyvän tätä pidemmän säännöllisen työajan lisäksi.

3. Mikäli työaika on järjestetty siten, että se on keskimäärin 37,5 tuntia viikossa, on lisätyötä työ, joka kunakin työvuorokautena ylittää työtuntijärjestelmässä asianomaisen työvuorokauden säännölliseksi vuorokautiseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän, mutta jää alle 8 tunnin ja vuorokautista ylityötä 8 tuntia ylittävä työ.

Maksettavat korvaukset

4. Lisätyöstä maksetaan yksinkertainen tuntipalkka. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan 2 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

5. Viikoittaisella ylityöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään 6 §:ssä määrätyn säännöllisen työajan lisäksi viikossa, ja siitä maksetaan 2 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

6. Työntekijälle tai toimihenkilölle, jota tilapäisesti tarvitaan viikoittaisen vapaa-ajan aikana työhön, korvataan menetetty viikoittainen vapaa-aika joko vastaavalla vapaapäivällä viimeistään seuraavan kahden kalenteriviikon aikana tai hänen suostumuksellaan rahakorvauksena siten, että hänelle muun siltä ajalta tulevan palkan lisäksi maksetaan viikoittaisen vapaa-ajan korvauksena 100 %:lla korotettu palkka.

b) jaksotyö

Lisä- ja ylityö

1. Ylityöllä tarkoitetaan kuuden viikon tasoittumisjakson aikana 240 tunnin lisäksi tehtyä työtä. Säännöllisen työn lisäksi ylityörajaan asti tehty työ on lisätyötä.

Maksettavat korvaukset

2. Ylityöstä suoritetaan 36 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka. Lisätyö korvataan yksinkertaisella tuntipalkalla.

3. Viikoittaisena vapaa-aikana, sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapyhänä sekä vapun- ja itsenäisyyspäivänä tehdystä työstä maksetaan 100 %:lla korotettu tuntipalkka. Mikäli viikoittaisena vapaa-aikana tehty työ vaihdetaan vapaaseen, on vapaa-aika aina 100%:lla korotettu.

4. Pääsiäislauantaina, vapun-, juhannus- ja joulun sekä uudenvuodenaattona tehdystä työstä maksetaan alkavan työvuoron osalta 50 %:lla korotettu tuntipalkka.

12 § Varallaolo

Milloin työntekijä tai toimihenkilö sopimuksen mukaan, jossa on määriteltävä varallaolon pituus, on velvollinen oleskelemaan asunnossaan tai muualla päivystysvalmiudessa, josta hänet tarvittaessa voidaan kutsua työhön, maksetaan hänelle tällaiselta varallaoloajalta puoli palkkaa laskettuna säännöllisestä peruspalkasta. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan. Jos huoltoedustaja lähtee varalla ollessaan suorittamaan työtehtävää, korvataan työ työehtosopimuksen 11§:n mukaisesti.

13 § Kuukausipalkan jakaja

Kuukausipalkan jakajana käytetään lukua 159.

IV SOSIAALISET ASIAT

14 § Sairastuminen

1. Sairausajan palkanmaksujakso

Jos toimihenkilö tai työntekijä on estynyt tekemästä työtään sairauden tai tapaturman vuoksi, jota hän ei ole aiheuttanut tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella, hänellä on työsuhteen jatkuessa oikeus saada palkkaa sairaus- tai muun

työkyvyttömyystapauksen yhteydessä kalenterivuodessa seuraavasti:

Työsuhteen kesto vähintään:	Palkka ajalta/kalenterivuosi
alle 1 kuukausi	50% palkasta sairastumispäivältä ja 9 seuraavalta arkipäivältä
1 kuukausi	3 viikkoa
1 vuosi	1 kuukausi
3 vuotta	2 kuukautta
yli 5 vuotta	3 kuukautta

2. Sairausajan palkka

- Kuukausipalkkainen saa sairausajalta peruskuukausipalkkansa.
- Tuntipalkkainen saa keskituntiansion mukaan lasketun palkan sairausaikaan sijoittuvilta työvuorolistan mukaisilta työtunneilta.

Kun työnantaja on maksanut sairausajalta täyden palkan, on työnantajalla oikeus hakea itselleen sairausvakuutuslain mukainen päiväraha enintään kuitenkin siltä ajalta, jolta palkka on maksettu.

Työntekijästä tai toimihenkilöstä johtuva sairauspäivärahan menettäminen

3. Jos sairausvakuutuslain tarkoittamaa päivärahaa ei työntekijästä tai toimihenkilöstä itsestään johtuvasta syystä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin hänellä sairausvakuutuslain 16 ja 17 §:n nojalla olisi oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää sairausajan palkasta se osa, joka työntekijän tai toimihenkilön menettelyn johdosta on jäänyt kokonaan tai osittain sairausvakuutuslain mukaisena päivärahana suorittamatta.

Päivärahan yhteensovittaminen

4. Sairausajan palkasta vähennetään mitä työntekijä tai toimihenkilö saa saman työkyvyttömyyden takia samalta ajanjaksolta päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta tapaturmavakuutuslain, työntekijäin eläkelain tai liikennevakuutuslain perusteella. Jos sairausajan palkka on maksettu ennen kuin jokin edellä mainituista korvauksista on suoritettu, työnantajalla on oikeus nostaa korvaus tai saada sen määrä takaisin työntekijältä tai toimihenkilöltä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

Sairastumisesta ilmoittaminen

5. Työntekijä tai toimihenkilö on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan.

Lääkärintodistus tai muu selvitys työkyvyttömyydestä

6. Vaadittaessa työntekijän tai toimihenkilön on esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. Työnantajan nimetessä käytettävän lääkärin, suorittaa työnantaja lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuneet kustannukset.

Pöytäkirjamerkintä:

Influenssa-, nuhakuume- ym. epidemioiden aikana satuva 1 - 3 päivää kestävä työkyvyttömyys voidaan vaadittaessa varmentaa myös muulla luotettavalla selvityksellä kuin terveydenhoitajan- tai lääkärintodistuksella.

Lapsen syntymä

7. Työntekijän tai toimihenkilön ollessa poissa työstä yli lakisääteisen äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan, ei tällaista poissaoloaikaa oteta huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen kestoajaan sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.

15 § Äitiys- ja isyysvapaan palkka

Toimihenkilölle ja työntekijälle maksetaan hänen lakisääteisen äitiysvapaansa ajalta palkkaa enintään kolmelta kuukaudelta ja isyysvapaan ajalta palkkaa kuudelta arkipäivältä. Palkanmaksu edellyttää, että henkilön työsuhde on ennen vapaan alkamista kestänyt yhden kuukauden.

Työntekijälle tai toimihenkilölle, joka on ottanut hoitoonsa alle 7-vuotiaan lapsen tarkoituksenaan ottaa hänet ottolapsekseen, annetaan palkallista vapaata enintään kolme kuukautta. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että työntekijällä tai toimihenkilöllä on oikeus vanhempainrahaan ja että hän noudattaa sen nostamista koskevia säännöksiä. Työsuhteen tulee olla kestänyt vähintään yhden kuukauden ennen vanhempainvapaan alkamista.

16 § Lääkärintarkastukset

Sairauden, raskauden ja lakisääteisten lääkärintarkastusten aiheuttama ansionmenetyks korvataan RAY:n terveydenhuollon ohjeen mukaisesti.

17 § Tilapäinen poissaolo

Lapsen sairastuminen

1. Työntekijän alle 10-vuotiaan lapsen tai muun hänen taloudestaan asuvan vastaavan ikäisen lapsen tai vammaisen lapsen hoitotukea saavan lapsen sairastuessa äkillisesti, maksetaan työntekijälle palkkaa sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti sellaisen lyhyen poissaolon ajalta, joka on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi. Sama oikeus on lapsen vanhemmalla, joka ei asu samassa taloudessa.

Pöytäkirjamerkintä:

Äkillisen lyhytaikaisen poissaolon pituus määräytyy sen mukaisesti, mikä on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi. Poissaolo ei kuitenkaan saa

ylittää kolmea päivää. Palkan maksamisen edellytyksenä muulle kuin yksinhuoltajalle on, että toisella huoltajista ei ole ansiotyönsä, työaikansa sairauden, asevelvollisuuden tai reservin harjoitusten johdosta mahdollisuutta järjestää hoitoa tai itse hoitaa lasta.

Poissaolosta on annettava työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Samoin on esitettävä selvitys toisen huoltajan esteestä hoitaa lasta. Edellä olevan poissaolon takia ei työntekijän tai toimihenkilön vuosilomaetuja vähennetä.

Äkillinen sairastuminen perhepiirissä

2. Työntekijällä tai toimihenkilöllä on oikeus lyhyeen tilapäiseen palkattomaan poissaoloon, joka johtuu perheessä sattuneesta äkillisestä sairaustapauksesta. Tällaisen poissaolon takia ei hänen vuosilomaetujaan vähennetä.

Lähiomaisen kuolema ja hautajaiset

3. Työntekijällä tai toimihenkilöllä on oikeus lyhyeen tilapäiseen poissaoloon, joka johtuu hänen työpäiväkseen sattuvasta lähiomaisen kuolemasta ja hautajaisista. Tällaisen poissaolon takia ei hänen vuosilomaetujaan eikä ansioita vähennetä.

Pöytäkirjamerkintä:

Lähiomaisella tarkoitetaan tässä yhteydessä lähinnä vanhempia, iso- ja appivanhempia, lapsia, puolisoa sekä veljiä ja sisaria.

Vihkiäisvapaa

4. Työntekijä tai toimihenkilö saa palkallisen vapaapäivän omia vihkiäisiään tai parisuhteen rekisteröimistä varten, jos vihkiäis- tai rekisteröimispäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

Merkkipäivät

5. Työntekijä tai toimihenkilö, jonka työsuhde on jatkunut vähintään vuoden, saa palkallisen vapaapäivän 50- ja 60-vuotispäivänään, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

Kutsunnat ja reservin harjoitukset

6. Asevelvollisen työntekijän tai toimihenkilön osallistuminen asevelvollisten kutsuntatilaisuuteen ei aiheuta hänen ansionsa alentamista.

Jos työntekijä tai toimihenkilö osallistuu reservin kertausharjoitukseen, maksetaan hänelle palkan ja reserviläispalkan erotus osallistumispäiviltä.

Luottamustoimet

7. Kunnanvaltuuston tai -hallituksen taikka valtiollisia taikka kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai -toimikunnan jäsenenä toimivalta työntekijältä tai toimihenkilöltä ei vähennetä vuosilomaetuja sen vuoksi, että mainittujen elinten kokous pidetään hänen työaikanaan. Jos mainittujen elinten kokous pidetään hänen työaikanaan, maksetaan hänelle ansionmenetyksen ja kunnan maksaman ansionmenetyksen korvauksen erotusta siltä osin, kuin ansionmenetyksen korvaus mahdollisesti alittaa ansionmenetyksen määrän. Erotus maksetaan, kun työntekijä tai toimihenkilö on esittänyt selvityksen kunnan suorittamasta ansionmenetyksen korvauksesta.

18 § Vuosiloma

Ansainta

1. Vuosiloma määräytyy vuosilomasta annetun lain mukaan. Työntekijät ja toimihenkilöt, joiden työsuhde on keskeytykseltä jatkunut lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä 10 vuotta, ansaitsevat vuosilomaa 3 päivää kuukaudessa.

Toimihenkilöitä koskeva pöytäkirjamerkintä:

Niiden keskustoimiston toimihenkilöiden, joiden työsuhde on alkanut ennen 1.4.1987, vuosiloman ansainta säilyy ennallaan.

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

2. Työntekijän ja toimihenkilön vuosilomapalkka määräytyy vuosilomalain mukaan. Lakisääteistä vuosilomapalkkaa laskettaessa otetaan kuukausipalkkaisilla huomioon myös sunnuntaityökorvaukset.

3. Tuntipalkkaiselle työntekijälle tai toimihenkilölle, joka työskentelee lomanmääräytymisvuoden aikana vähintään 35 tuntia, mutta ei ansaitse vuosilomaa, suoritetaan lomakorvaus lomanmääräytymisvuoden aikana työssäoloajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta, lukuun ottamatta hätätyön tai ylityön ajalta maksettavaa palkkaa.

Lomakorvauksen suuruus on

- 9 % edellä mainitusta palkasta, jos työntekijän työsuhde on kestänyt vähemmän kuin yhden vuoden
- 11,5 %, jos työsuhde on keskeytyksettä kestänyt yhden vuoden, mutta alle 10 vuotta, sekä
- 13,8 %, jos työsuhde on keskeytyksettä kestänyt 10 vuotta tai kauemmin lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä.

Pöytäkirjamerkintä:

Jos työntekijä tai toimihenkilö on ollut lomanmääräytymisvuoden aikana työsopimuslain tarkoittamalla perhevapaalla, hänen vuosilomapalkkaansa laskettaessa lisätään työssäolon ajalta maksettuun palkkaan arvioitu palkka, jonka työntekijä olisi työssä ollessaan edellä mainitun perhevapaansa aikana ansainnut. Arvioitu palkka lasketaan käyttäen perusteena edellä

mainitun perhevapaan alkua välittömästi edeltäneiden kuuden kuukauden palkkaa.

4. Vuosilomapalkka tai sen osa vahvistettuun vuosilomasuunnitelmaan perustuvana maksetaan tuntipalkkaiselle työntekijälle ennen vuosiloman tai sen osan alkamista edeltävänä palkanmaksupäivänä. Säännös tulee voimaan vuonna 2011 kesälomakautena.

19 § Lomaltapaluuraha

1. Vuosilomaltaan työhön palaavalle työntekijälle ja toimihenkilölle suoritetaan lomaltapaluurahana 50 % hänen lakisääteisen vuosilomansa palkasta.

2. Lomaltapaluuraha suoritetaan vuosiloman päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä. Mikäli vuosiloma on jaettu, maksetaan vahvistettuun vuosilomasuunnitelmaan perustuva lomaltapaluuraha noudattaen vastaavasti mitä edellä on määrätty.

3. Lomaltapaluurahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä tai toimihenkilö aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä. Oikeus lomaltapaluurahaan syntyy myös, jos hän välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai on ollut estynyt saapumasta työhön vuosilomalaain 7 §:n 2. momentissa mainitun syyn takia. Jos vuosiloma päättyy edellä mainittuun esteeseen, erääntyy lomaltapaluuraha kuten 2. kappaleessa on määrätty.

Pöytäkirjamerkintä:

Työstä poissaolo hoitovapaan vuoksi rinnastetaan tilanteisiin, joissa työntekijä tai toimihenkilö on poissa työnantajan suostumuksella. Edellytyksenä lomaltapaluurahan maksamiselle on, että hän palaa työhön hoitovapaalta työsopimuslain tarkoittaman ilmoituksen

tai siihen perustelluista syistä tehdyn muutoksen mukaisesti.

4. Vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle tai toimihenkilölle maksetaan lomaltapaluuraha edellä mainittuna prosenttina vuosilomapalkasta ja vuosilomakorvauksesta.

5. Lomaltapaluuraha maksetaan asevelvollisuuttaan suorittamaan lähtevälle työntekijälle tai toimihenkilölle hänen palattuun sen jälkeen asianmukaisesti työhön. Tällöin maksettavan lomaltapaluurahan määrä lasketaan hänen palvelukseen astuessa sovellettavan työehtosopimuksen osoittamana prosenttina siitä lomapalkasta ja vuosilomakorvauksesta, joka maksettiin hänen palvelukseen astuessaan.

20 § Voimassa olevat etuudet

Työehtosopimuksen allekirjoittaminen ei saa merkitä työntekijälle tai toimihenkilölle sopimuksen voimaantuloa hetkellä olevien etujen heikkenemistä.

21 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

V MUUT ASIAT

22 § Toimintaohjeet

Työntekijän ja toimihenkilön on noudatettava voimassa olevia toimintaohjeita, mikäli ne eivät ole ristiriidassa tämän sopimuksen kanssa.

23 § Kokoontuminen työpaikoilla

1. Ammattiliitto Suora ry:n, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n ja Sähköalojen ammattiliitto ry:n yhdistykset voivat työ-

ajan ulkopuolella järjestää kokouksia työpaikan työsuhteasi-
oista edellyttäen, että:

- a) kokouksen pidosta etukäteen sovitaan työnantajan kanssa
- b) työnantaja osoittaa tarkoitukseen soveltuvan kokouspaikan
- c) järjestyksestä ja siisteydestä vastaa järjestäjä.

2. Järjestäjällä on oikeus kutsua kokoukseen liiton edustajia.

24 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

1. Tämän sopimuksen tulkintaa tai rikkomista koskevista erimielisyyksistä on ensin neuvoteltava työnantajan ja työntekijän tai toimihenkilön välillä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken sekä, ellei yksimielisyyteen näin päästä, riitakysymys voidaan saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

2. Niissä tapauksissa, jolloin paikalliset neuvottelut johtavat tulokseen, ja toinen osapuoli sitä haluaa, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu neuvoteltu asia. Jos paikalliset neuvottelut eivät johda tulokseen ja toinen osapuoli haluaa alistaa asian liittojen ratkaistavaksi, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu erimielisyyttä koskeva asia ja tosiseikat sekä molempien osapuolten kanta.

3. Sopijapuolten välillä käytävät neuvottelut on pyrittävä aloittamaan viikon kuluessa siitä, kun jompikumpi sopijapuoli on asiasta ilmoittanut.

25 § Työtaistelutoimenpiteet

Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen, ovat kielletyt.

26 § Jäsenmaksun periminen

1. Mikäli työntekijä tai toimihenkilö antaa siihen valtuudet, perii työnantaja Ammattiliitto Suora ry:n, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n ja Sähköalojen ammattiliitto ry:n jäsenmaksut palkanmaksun yhteydessä ja antaa vuoden päättyessä verotusta varten todistuksen pidätetystä summasta.

2. Työnantaja suorittaa kertyneet jäsenmaksut kunkin edellä mainitun ammattiliiton pankkitilille annettujen ohjeiden mukaisesti.

27 § Sopimuksen voimassaoloaika

1. Tämä sopimus, jota on laadittu yhtäpitävä kappale kullekin sopijapuolelle, on voimassa 1. päivästä maaliskuuta 2010 lukien 29. päivään helmikuuta 2012.

2. Mikäli neuvotteluja vielä tästä sopimuksesta käydään sopimuskauden päätyttyä, jatkuvat tällöin sekä sopimuksen soveltaminen että työrauhavelvoite, kunnes uusi sopimus on liittojen välillä allekirjoitettu tai joku osapuoli katsoo neuvottelut päättyneiksi.

Helsingissä 13. päivänä toukokuuta 2010

ERITYISPALVELUJEN TYÖNANTAJALIITTO ry

AMMATTILIITTO SUORA ry

PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM ry

SÄHKÖALOJEN AMMATTILIITTO ry

SOVINTOEHDOTUS

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n, Ammattiliitto Suora ry:n ja Sähköalojen Ammattiliitto ry:n yhtäältä sekä Erytyispalvelujen Työntajaliitto ry:n toisaalta välisen Raha-automaattiyhdistyksen runkosopimuksen uudistamista koskevan työriidan ratkaisemiseksi ja edellä sanottujen ammattiliittojen 14.5.2010 klo 06.00 alkavaksi ilmoitettujen työnseisauksien peruuttamiseksi teen jäljellä olevista erimielisyyskysymyksistä seuraavan

s o v i n t o e h d o t u k s e n :

Tämä sovintoehdotus liitteineen on kokonaisuus, joka on sellaisenaan joko hyväksyttävä tai hylättävä.

Osapuolten kirjalliset vastaukset tähän sovintoehdotukseen pyydän jättämään Työttömyysvakuutusrahaston toimistossa 13. toukokuuta 2010 klo13.00.

Helsingissä 12. päivänä toukokuuta 2010

Sovittelija

Heikki Pohja

Sopimuksen voimassaoloaika

Työehtosopimus on voimassa 1.3.2010 – 29.2.2012.

Palkankorotukset

Yleiskorotukset henkilökohtaisiin ja taulukkopalkkoihin

- 1.5.2010 yleiskorotus 0,7 %
- 1.10.2010 yleiskorotus 0,6 %

Lisät

- ilta- ja yötyöläisiä korotetaan em. prosenteilla vastaavina ajankohtina

Palkankorotuksesta 1.4.2011 lukien sovitaan 28.2.2011 mennessä. Mikäli korotuksista ei päästä yksimielisyyteen, työehtosopimus on irtisanottavissa päättymään 31.3.2011.

Tekstimuutokset

I YLEISET EHDOT

5 § Muut sopimukset

Liitot ovat erikseen sopineet luottamusmiessopimuksen. (liite 1)

II TYÖAIKA

6 § Muu kuin jaksotyö

Uusi 4. kohta

Liukuva työaika

Liukuvan työajan (TAL 13 §) käytöstä sovitaan työnantajan ja toimihenkilön / työntekijän välillä. Sopimusten raameista neuvotellaan ja sovitaan työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä.

7 § Jaksotyö

Viikon toinen vapaapäivä

6. Viikolla annetaan myös toinen vapaapäivä, joka on pyrittävä sijoittamaan viikoittaisen vapaa-ajan yhteyteen, ellei työnantajan ja työntekijän kesken ole toisin sovittu.

Soveltamisohje ennallaan.

Uusi kohta 7: Viikonloppuvapaa (Arkipyhävapaat siirtyy kohdaksi 8 jne.)

Työntekijällä on oikeus kuusiviikkoisjakson aikana vähintään yhteen lauantai-sunnuntai viikonloppuvapaaseen, ellei toisin sovita. Sopimus on irtisanottavissa kolmen kuukauden välein.

Pöytäkirjamerkintä:

Työnantaja ja pääluottamusmies toteavat pelisäännöt viikonloppuvapaisiin liittyvistä käytännön menettelyistä.

III PALKKA JA ERILAISET KORVAUKSET

9 § Palkat

Tilapäiset vaativammat tehtävät

2. Jos työntekijä tai toimihenkilö muusta syystä kuin vuosilomien järjestelyn takia väliaikaisesti siirretään yli kahdeksi viikoksi hoitamaan sellaista tehtävää, josta sen vaativuuden ja vastuullisuuden perusteella maksetaan korkeampaa palkkaa, maksetaan hänelle siirron alusta lukien korvauksena **10 %** suuruista lisää.

11 § Lisä-, yli- ja pyhätyö sekä viikkolepokorvaus

b) jaksotyö

Maksettavat korvaukset

3. Viikoittaisena vapaa-aikana, sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapyhänä sekä vapun- ja itsenäisyyspäivänä tehdystä työstä maksetaan 100 %:lla korotettu tuntipalkka. Mikäli viikoittaisena vapaa-aikana tehty työ vaihdetaan vapaaseen, on vapaa-aika aina 100 %:lla korotettu.

12 § Varallaolo

.... Jos huoltoedustaja lähtee varalla ollessaan suorittamaan työtehtävää, korvataan työ työehtosopimuksen 11 §:n mukaisesti.

14 § Sairastuminen

Lisätään uusi teksti:

Alle kuukauden kestäneissä työsuhteissa työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan, joka on 50 prosenttia työntekijän palkasta. Sairausajan palkkaa maksetaan sairastumispäivältä ja 9 seuraavalta arkipäivältä.

15 § Isyysvapaa

Palkallinen isyysvapaa on kuusi arkipäivää edellyttäen yhden kuukauden työsuhdetta.

17 § Tilapäinen poissaolo

Lapsen sairastuminen

Muutos pöytäkirjamerkintään: ...

Palkan maksamisen edellytyksenä muulle kuin yksinhuoltajalle on, että toisella huoltajista ei ole ansiotyönsä, työaikansa sairauden, asevelvollisuuden tai reservin harjoitusten johdosta mahdollisuutta järjestää hoitoa tai itse hoitaa lasta.

Äkillinen sairastuminen perhepiirissä

Tarkistetaan mahdollisuus palkattomaan poissaoloon oikeudeksi.

Lähiomaisen kuolema ja hautajaiset

3. Työntekijällä tai toimihenkilöllä on oikeus tilapäiseen poissaoloon.

18 § Vuosiloma

Uusi 4. kohta

4. Vuosilomapalkka tai sen osa vahvistettuun vuosilomasuunnitelmaan perustuvana maksetaan tuntipalkkaiselle työntekijälle ennen vuosiloman tai sen osan alkamista edeltävänä palkanmaksupäivänä. Säännös tulee voimaan vuonna 2011 kesälomakautena.

19 § Lomaltapaluu raha

Lisäys kohtaan 2

...maksetaan vahvistettuun vuosilomasuunnitelmaan perustuva lomaltapaluu raha...

Vanhan runkosopimuksen määräysten uudistamisesta

Muilta osin noudatetaan 28.2.2010 päättyneeseen runkosopimukseen sisältyneitä määräyksiä.

Muuta

Henkilöstön edustajien korvaukset

Luottamusmieskorvaus on 55 euroa / kk ellei muuten ole sovittu korkeammasta korvauksesta. Työsuojeluvaltuutetun korvaus on 55 euroa / kk.

Päälouottamusmiehen ansiokehityksen tulee vastata vähintään edustamansa henkilöstöryhmän ansiokehitystä

Luottamusmiessopimus (liite)

Henkilöstön edustajien asema ja oikeudet

Luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille annetaan käyttöön matkapuhelin ja sähköpostiosoite. Niiden käytöstä ohjeistetaan erikseen.

Intranetin uudistamiseen liittyen sovitaan henkilöstön edustajien kanssa järjestelmän käyttötavoista koskien heille kuuluvien tehtävien hoitamista.

Ennen henkilöstön edustajan työsuhteen mahdollista päättämistä suositellaan liittojen välisiä neuvotteluja.

Paikalliset neuvottelut sopimuskauden aikana

a) Palkkausjärjestelmät

Palkkausjärjestelmien sisältö ja kehittämismahdollisuudet käydään läpi palkkausjärjestelmittäin työryhmissä (2+2), johon yhdistykset nimeävät edustajansa. Työryhmät tekevät tarvittavat järjestelmien muutosesitykset ja ne vahvistetaan ohjausryhmissä.

Työryhmissä käsitellään myös palkan ja lisien ja korvausten maksamiseen liittyvät käytännöt.

Työryhmät tekevät tarvittavat järjestelmien muutosesitykset ja ne vahvistetaan ohjausryhmissä.

b) RAY:n Arkipyhävapaat –määräys

Arkipyhävapaamääräykset selkeytetään sopimuskauden aikana työryhmässä (3+3), johon työnantaja sekä yhdistykset nimeävät edustajansa.

c) Jaksotyöohje

Jaksotyöohje neuvotellaan sopimuskauden aikana työryhmässä (3+3), johon työnantaja sekä yhdistykset nimeävät edustajansa.

Työryhmä käsittelee myös työvuorolistoihin sekä palaverien järjestämiseen liittyneet käytännön ongelmat.

d) Koulutustavoitteet

Henkilöstön osaamiseen liittyvät koulutustavoitteet laaditaan yt - neuvottelukunnassa.

e) Työsuojelun yhteistoimintasopimus

Sopimus solmitaan toukokuun 2010 loppuun mennessä.

f) Pesuraha

Selvitetään mahdollisuudet siirtyä yhdenmukaiseen käytäntöön pakollisen työasun huoltamisessa.

Runkosopimuksen tekstien selkeyttäminen

Runkosopimuksen tekstejä ajanmukaistetaan ja selkeytetään sopimuskauden aikana työryhmässä, jossa on liittojen edustajat.

Työaikajärjestelmien kehittäminen

Internet-yksikön asiakaspalvelun työaika

Internet-yksikön asiakaspalvelun toiminta käynnistyy syyskuussa 2010. Asiakaspalvelun jakautuminen vuorokauden/viikon sisällä on tässä vaiheessa selkiintymätön.

Internet-yksikön työaikamuodoista ja korvauksista neuvotellaan 15.8.2010 mennessä RAY:ssä työryhmässä (3+3), johon työnantaja sekä yhdistykset nimeävät edustajansa. Työehtosopimusosapuolet vahvistavat internet-yksikön työajasta mahdollisesti tehtävän erillisen sopimuksen..

Ellei internet-yksikön työajasta ole muuta sovittu, toiminta käynnistetään jaksotyöaikasäännöksiä noudattaen.

Työaikamuodosta neuvoteltaessa ja toimintaa käynnistettäessä huomioidaan työntekijöiden työhyvinvoinnin turvaaminen ja ainakin seuraavat työolosuhteisiin vaikuttavat tekijät:

- työvuorojen kierto
- työvuorolistat ja viikoittaiset, vuorokautiset ja työvuoron aikaiset lepoajat
- säännöllisen työajan ja työvuorojen pituuden määrittely
- työajan tasoittumisajan määrittely
- työtuntijärjestelmä 3/6 -viikkoisjaksoissa
- vuosilomasäännökset
- ammatillinen koulutus.

Työsuojelutoimikunta, jonka työhön tässä asiassa pääluottamusmiehillä on oikeus osallistua seuraa internet-yksikön työaikajärjestelmien toimivuutta ja erityisesti sen vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvointiin ja terveyteen. Työaikajärjestelmään tehdään tarvittaessa muutoksia työsuojelutoimikunnan esitysten pohjalta.

Työryhmä ja työsuojelutoimikunta seuraavat internet-yksikön työaikajärjestelmien toimivuutta ja erityisesti sen vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvointiin ja terveyteen. Työaikajärjestelmään tehdään tarvittaessa muutoksia työryhmän ja työsuojelutoimikunnan esitysten pohjalta.

Erimieliset esitykset voidaan siirtää työehtosopimusosapuolista koostuvan sovittelulautakunnan ratkaistavaksi. Osapuolet valitsevat työryhmään puheenjohtajan. Ellei puheenjohtajan valinnasta päästä yksimielisyyteen, nimeää puheenjohtajan valtakunnansovittelija

Huoltoedustajien työaika

Huoltoedustajien työajan sijoittumisen periaatteista, varallaolokäytännöistä ja liukuvan työajan raameista sovitaan jo perustetussa työaikatyöryhmässä RAY:ssä. Liukuvan työajan sopimukseen kirjataan työaika, johon palataan, jos liukuvan työajan sopimus irtisano-

taan. Työryhmän työ tulee näiltä osin saattaa päätökseen 30.9.2010 mennessä.

Koulutussopimuksen osana neuvoteltavaksi

Luottamushenkilösopimukseen sisällytetään keskusjärjestöjen välinen suositus nettiopiskelun käyttämisestä. *(hyväksyttävät koulutukset vuosittain osana koulutussopimusta)*

RAHA-AUTOMAATTIYHDISTYKSEN LUOTTAMUSMIESSOPIMUKSEN UUDISTAMINEN

1 § SOVELTAMISALA

Tätä sopimusta sovelletaan Raha-automaattiyhdistyksessä Ammattiliitto Suora ry:n, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n ja Sähköalojen ammattiliitto ry:n jäseniin.

2 § LUOTTAMUSMIES

Luottamusmiehen tulee olla Raha-automaattiyhdistyksen palveluksessa ja työehtosopimusosalalla työskentelevä toimihenkilö tai työntekijä. Hänen tulee olla myös asianomaisen työehtosopimuksen solmineen ammattijärjestön jäsen.

3 § LUOTTAMUSMIEHEN VALITSEMINEN

Raha-automaattiyhdistyksen palveluksessa olevat, asianomaisen ammattiliiton jäsenet valitsevat pääluottamusmiehen ja hänen mahdollisen varamiehensä. Pääluottamusmiehen lisäksi voivat edellä mainitut henkilöt valita tarpeellisen määrän muita luottamusmiehiä siten, kuin siitä Raha-automaattiyhdistyksen ja asianomaisen liiton yrityskohtaisen yhdistyksen välillä sovitaan.

Vaali voidaan pitää työpaikalla työaikana siten, että kaikilla äänioikeutetuilla jäsenillä on mahdollisuus osallistua vaaliin. Vaalin toimittaminen ei saa kuitenkaan häiritä työntekoa. Vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 7 vuorokautta ennen vaalin toimittamista.

Valituista luottamusmiehistä ja heidän varamiehistään sekä luottamusmiestehtävän päättymisestä on työehtosopimukseen sidotun yhdistyksen tai vaalin järjestäjän ilmoitettava työsuhdepäällikölle kirjallisesti tai sähköpostitse.

Luottamusmiehen estyneenä ollessa hänen oikeutensa ja velvollisuutensa siirtyvät sijaisena toimivalle varamiehelle. Si-

jaisesta ja sijaisuusajasta on ilmoitettava työsuhdepäällikölle kirjallisesti tai sähköpostitse.

Raha-automaattiyhdistyksen tai sen osan toiminnan olennaisesti supistuessa tai laajentuessa tai liikkeen luovutuksen, sulautumisen tai niihin verrattavien olennaisten organisaatiomuutosten vuoksi saatetaan luottamusmies-organisaatio mahdollisimman pian vastaamaan Raha-automaattiyhdistyksen tai sen osan muuttunutta rakennetta.

4 § TYÖSUHDETURVA

Tässä sopimuksessa on sovittu niistä luottamusmiehen työsuhteeseen liittyvistä seikoista, jotka poikkeavat muiden henkilöiden työsuhteen ehdoista. Muissa kohdin luottamusmies on työsuhteessa työnantajaansa samassa asemassa kuin muut henkilöt. Luottamusmies on velvollinen henkilökohtaisesti noudattamaan yleisiä työehtoja ja työaikoja, työnjohdon määräyksiä sekä työpaikan muita ohjeita.

Syrjintäkielto

Luottamusmiestä ei saa luottamusmiestehtävänsä vuoksi painostaa, erottaa työstä eikä muutoinkaan syrjiä. Luottamusmiestehtävän aikana tai sen johdosta häntä ei saa siirtää alempipalkkaiseen, vähempiarvoiseen tai luottamusmiestehtäviä selvästi vaikeuttavaan työhön. Yhteisesti sovitut, esim. palkkausjärjestelmämuutokset koskevat kuitenkin myös luottamusmiehiä.

Jos pääluottamusmieheksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa pääluottamusmiestehtävien hoitamista, on hänelle järjestettävä mahdollisuuksien mukaan muuta työtä ottaen huomioon Raha-automaattiyhdistyksen tai sen osan olosuhteet ja pääluottamusmiehen ammattitaito. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla, ei tällaista toimenpidettä

saa kohdistaa luottamusmieheen, ellei Raha-automaattiyhdistyksen tai luottamusmiehen toimialueena olevan Raha-automaattiyhdistyksen osan toimintaa keskeytetä kokonaan. Tästä säännöstä voidaan poiketa, jos yhteisesti todetaan tai jos työnantaja voi muutoin näissä neuvotteluissa yksilöidysti osoittaa, ettei luottamusmiehelle voida tarjota hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsopimuslain 7:4 §:ssä tarkoitettulla tavalla.

Yksilösuoja

Luottamusmiehellä on työsopimuslain 7:10 §:n mukainen erityinen irtisanomissuoja. Luottamusmiehen edustaman henkilöstöryhmän enemmistön suostumuksen selvittää työehtosopimusosapuolena oleva ammattiliitto.

Luottamusmiehen työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8 luvun purkamisperusteita koskevia säännöksiä.

Ehdokassuoja

Työsuhteturvamääräyksiä sovelletaan myös pääluottamusmiehesdokkaaseen, jonka asettamisesta on ilmoitettu työnantajalle kirjallisesti. Ehdokassuoja alkaa aikaisintaan 3 kuukautta ennen pääluottamusmiehen toimikauden alkua ja päättyy muiden kuin valituksi tulleen osalta vaalin järjestäjän todettua vaalituloksen.

Jälkisuoja

Työsuhteturvamääräyksiä sovelletaan myös pääluottamusmiehenä toimineeseen henkilöön 6 kuukautta hänen pääluottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.

Ilmoitus työsuhteen päättymisestä

Työsuhteen päättymisestä ilmoitetaan luottamusmiehelle vähintään kuukautta ennen työehtosopimuksen mukaisen irtisanomisajan alkamista. Luottamusmiehelle annettuun ilmoitukseen työsuhteen päättymisestä merkitään irtisanomisen syy.

Luottamusmiehelle annetusta ilmoituksesta työnantaja antaa tiedon myös asianomaiselle yhdistykselle.

Korvaukset

Jos luottamusmiehen työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, on hänelle suoritettava korvauksena vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin työsopimuslain 12:2 §:n 2. momentissa on säädetty. Tällöin on otettava huomioon myös luottamusmiesasema.

5 § LUOTTAMUSMIEHEN TEHTÄVÄT

Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia asianomaiseen työehtosopimukseen sidottujen järjestäytyneiden toimihenkilöiden tai työntekijöiden edustajana työehto- ja palkkasopimuksen soveltamista koskevissa asioissa.

Luottamusmies edustaa oman sopimusalan piiriin kuuluvia järjestäytyneitä jäseniä työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä henkilöstön ja työnantajan välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi ja työrauhan säilyttämiseksi.

Luottamusmiehen toimivaltansa mukaisesti tekemä sopimus sitoo myös hänen edustamiaan toimihenkilöitä ja työntekijöitä.

6 § LUOTTAMUSMIEHELLE ANNETTAVAT TIEDOT

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

Pääluottamusmies saa kirjallisesti tai muulla sovittavalla tavalla edustamaansa ammattijärjestöön järjestäytyneistä henkilöistä seuraavat tiedot:

- suku- ja etunimet
- kustannuspaikka
- uusien työsuhteiden alkamisaika
- irtisanotut ja lomautetut
- määräaikaisten lukumäärä ja työsuhteen sovittu kesto aika
- koko- ja osa-aikaisten lukumäärä

Pääluottamusmies saa tiedot kerran vuodessa helmikuun loppuun mennessä. Uusista henkilöistä tiedot annetaan neljännesvuosittain huhti-, heinä-, loka-, ja tammikuussa edeltävän neljännesvuoden tilanteen mukaan. Lisäksi määräaikaisten työsuhteiden perusteista annetaan tiedot tammi- ja heinäkuussa edeltävän puolen vuoden tilanteen mukaan.

Pääluottamusmiehelle annetaan kerran vuodessa helmikuun loppuun mennessä edustamansa henkilöstöryhmän osalta

- * selvitys työhönoton yhteydessä kerättävistä tiedoista
- * selvitys palkkausjärjestelmän mukaisesta tehtävän vaativuudesta.

Pääluottamusmies saa vuosittain toukokuun loppuun mennessä edellisen syksyn palkkatilaston perusteella seuraavat tiedot edustamansa henkilöstöryhmän osalta erikseen miesten ja naisten osalta:

- * palkkausjärjestelmän mukaisiin vaativuustasoihin kuuluvien lukumäärä
- * palkkausjärjestelmän mukainen henkilökohtaisen työmenestyslisan keskiarvo
- * palkkausjärjestelmän mukainen keskipalkka

Luottamusmiehen on pidettävä tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

7 § LUOTTAMUSMIEHELLE MYÖNNETTÄVÄ TYÖSTÄ VAPAUTUS

Luottamusmiehellä on oikeus saada luottamusmiestehtävien hoitamista varten vapautusta työstä siihen riittävä aika tai kuten siitä erikseen sovitaan.

Luottamusmiehellä on oikeus käydä sovittavalla tavalla luottamusmieskautensa aikana työajalla edustamillaan Raha-automaattiyhdistyksen omilla työpaikoilla. Työnantaja maksaa aiheutuvat matkakulut päivärahoineen.

8 § LUOTTAMUSMIEHELLE ANNETTAVAT SÄILYTYS- JA TYÖSKENTELYTILAT

Luottamusmiehelle annetaan riittävästi säilytystilaa hänen tarvitsemilleen asiakirjoille. Hänelle annetaan myös käyttöön työnantajan hallinnassa olevaa tarkoituksenmukaista toimistotilaa ja tavanomaisia toimistovälineitä, jotta asiakirjat voidaan säilyttää ja jotta tehtävän vaatimat keskustelut voidaan käydä luottamuksellisesti.

9 § PALKKAUS JA ANSIONMENETYKSEN KORVAUS

Pääluottamusmiestehtävässä toimivan henkilön palkka määräytyy sopimuspalkkana. Kun hänen pääluottamusmieskautensa päättyy, palkka määräytyy hänen työtään koskevan voimassa olevan palkkausjärjestelmän mukaisesti.

Luottamusmiestehtävien hoitamisesta maksettava erillinen korvaus on 55 euroa/kk, ellei muuten ole sovittu korkeammasta korvauksesta. Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää hoitaessaan luottamusmiestehtäviä työaikanaan.

Jos luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan tästä ajasta lisä- tai ylityökorvaus asianomaisen työehtosopimuksen mukaan.

Jos luottamusmies joutuu matkustamaan työnantajan kanssa sovittujen luottamusmiestehtävien vuoksi, suoritetaan matkakorvaukset kuten normaaliin työtehtävien yhteydessä.

Päáluottamusmiehen ansiokehityksen tulee vastata vähintään edustamansa henkilöstöryhmän ansiokehitystä. Tarkastelu tapahtuu vuosittain toukokuussa Elinkeinoelämän Keskusliiton (EK) ansiotilaston pohjalta ja sen edellyttämät mahdolliset korotukset toteutetaan kesäkuun alusta lukien.

10 § LUOTTAMUSMIEHEN KOULUTUS

Luottamusmiehellä on oikeus osallistua koulutukseen siten, kuin siitä Raha-automaattiyhdistyksessä erikseen sovitaan.

Päáluottamusmiehen tehtävän päättymisen jälkeen päáluottamusmies ja työnantaja selvittävät yhdessä, edellyttääkö ammattitaidon ylläpitäminen entisessä tai vastaavassa työssä ammatillista koulutusta. Työnantajan järjestää selvityksen edellyttämän koulutuksen.

11 § NEUVOTTELUJÄRJESTYS

Toimihenkilön ja työntekijän tulee kääntyä välittömästi esimiehensä puoleen palkkaustaan tai työehtojaan koskevissa asioissa.

Ellei asiaa saada selvitettyksi suoraan esimiehen kanssa, voidaan asia saattaa luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa ratkaistavaksi. Ellei asiaa näin saada ratkaistuksi, voi luottamusmies siirtää sen päáluottamusmiehelle. Jos asiasta ei päáluottamusmiestasolla päästä yksimielisyyteen, noudatetaan työehtosopimuksen 24 pykälän mukaista neuvottelujärjestystä.

Luottamusmiehelle ja toimihenkilölle tai työntekijälle on ilmoitettava, kuka toimii työnantajan edustajana paikallisissa neuvotteluissa.

Paikalliset neuvottelut tulee aloittaa ja käydä viivytyksettä.

Jos erimielisyys koskee luottamusmiehen työsuhteen päättämistä, paikalliset ja liittojen neuvottelut on käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun päättämisen peruste on riitautettu. Jos päáluottamusmies riitauttaa taloudellisilla tai

tuotannollisilla perusteilla tapahtuneen irtisanomisen, on liittojen väliset neuvottelut käytävä irtisanomisajan kuluessa.

12 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Irtisanomisaika on 6 kuukautta.

Sopimus on irtisanomisen jälkeen voimassa siihen asti, kun uusi sopimus on tullut voimaan tai neuvottelut jonkun osapuolen toimesta on todettu päättyneiksi.

KOULUTUSSOPIMUS

1 § KOULUTUSTYÖRYHMÄ

Sopimuksen toimeenpanoa varten on koulutustyöryhmä, johon Ammattiliitto Suora ry:n, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n ja Sähköalojen ammattiliitto ry:n Raha-automaattiyhdistyksessä toimivat yhdistykset nimeävät kukin yhden edustajan ja Raha-automaattiyhdistys omat edustajansa.

Koulutustyöryhmälle annetaan ennen kurssin hyväksymispäätöstä selvitys kurssin opetusohjelmasta, kohderyhmästä, ajankohdasta, kurssivahvuudesta ja järjestämispaikasta ja mahdollisista muista koulutustyöryhmän pyytämistä tiedoista. Kurssin hyväksymisen edellytyksenä on yhteisesti todettu koulutustarve.

Koulutustyöryhmä pyrkii päättämään ja tiedottamaan seuraavalle vuodelle hyväksymänsä kurssit pääsääntöisesti kaksi kuukautta ennen ensimmäisen kurssin alkua. Työryhmä voi hyväksyä kurseja myös kesken kalenterivuoden. Tällöin kurssista on tiedotettava viimeistään neljä viikkoa ennen kurssin alkua.

Pääluottamusmiehet tiedottavat hyväksytyistä kursseista edustamalleen henkilöstöryhmälle.

2 § AMMATILLINEN JATKO-, TÄYDENNYS- JA UUELLEENKOULUTUS

Työnantajan antaessa toimihenkilölle tai työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä toimihenkilön tai työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat kustannukset matkustusohjeen mukaan ja säännöllisen työajan ansionmenetys.

Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan peruspalkan mukaan. Yötyö- ja sunnuntaityökorotukset tai muut mahdolliset tuntikohtaiset lisät eivät sisälly peruspalkkaan. Kuukausikohtaiset lisät sisältyvät peruspalkkaan. Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, käytettyä aikaa ei lueta työajaksi, mutta toimihenkilölle tai työntekijälle korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

3 § YHTEINEN KOULUTUS

Työsuojelu- ja yhteistoimintasopimuksessa tarkoitettu yhteinen koulutus annetaan yleensä työpaikkakohtaisesti.

Työsuojeluvaltuutetulla ja työsuojelutoimikunnan jäsenellä on oikeus osallistua hyväksytyille työsuojelukursseille.

Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti esimiehen, toimihenkilön tai työntekijän ja luottamusmiehen kesken.

Koulutukseen osallistuminen korvataan kuten 2 §:n mukainen koulutus.

4 § AMMATTIYHDISTYSKOULUTUS

Työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

Toimihenkilölle ja työntekijälle ja annetaan työsuhteen katkeamatta tilaisuus osallistua koulutustyöryhmässä hyväksytyille enintään kuukauden kestäväälle kurssille, mikäli koulutuksen tarve on yhteisesti työnantajan ja kurssille hakeutuvan toimihenkilön tai työntekijän välillä todettu ja kurssille osallistuminen voi tapahtua tuottamatta yritykselle tuntuvaa haittaa.

Kielteisessä tapauksessa pääluottamusmiehelle ilmoitetaan viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, minkä vuoksi vapaan antaminen tuottaisi tuntuvaa haittaa.

Ilmoitus aikomuksesta osallistua kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Milloin kurssi kestää enintään yhden vii-

kon, ilmoitus on annettava vähintään kolme viikkoa ennen kurssin alkua sekä milloin on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään kuusi viikkoa ennen kurssin alkua.

Korvaukset

Luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelutoimikunnan jäsen saavat osallistua koulutustyöryhmän hyväksymille kursseille ilman, että heidän palkkaansa vähennetään. Luottamusmiehen osalta palkkaa ei kuitenkaan makseta kuukautta pitemmällä ajalta eikä muiden osalta kahta viikkoa pitemmältä ajalta. Edellytyksenä palkan maksamiselle on lisäksi se, että asianomainen kurssi liittyy osanottajan yhteistyötehtäviin yrityksessä.

Luottamusmiesten lisäksi palkka maksetaan myös rekisteröityjen yhdistysten puheenjohtajille enintään kuukauden ajalta.

Palkka tarkoittaa peruspalkkaa ilman yö- ja sunnuntaityölisiä tai muita tuntikohtaisia lisiä. Kuukausikohtaiset lisät sisältyvät peruspalkkaan.

5 § SOSIAALISET EDUT

Osallistuminen 4 §:ssä tarkoitettuun ay-koulutustilaisuuteen ei aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.

6 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Tällä sopimuksella kumotaan voimassa olevat Raha-automaattiyhdistystä koskevat allekirjoittajajärjestöjä sitovat koulutussopimukset ja se on voimassa 1.3.2003 lukien toistaiseksi.

Irtisanomisaika on 6 kuukautta.

Sopimus on irtisanomisen jälkeen voimassa siihen asti, kun uusi sopimus on tullut voimaan tai neuvottelut jonkun osapuolen toimesta on todettu päättyneiksi.

Helsingissä 28. päivänä helmikuuta 2003

ERITYISPALVELUJEN TYÖNANTAJALIITTO RY

AMMATTILIITTO SUORA RY

PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM RY

SÄHKÖALOJEN AMMATTILIITTO RY

PÖYTÄKIRJA

1 Sovittiin, että liitteenä olevat sopimusmääräykset työllistymisen ja muutosturvan toimintamallista tulevat voimaan allekirjoittaneiden liittojen välillä 16.2.2005.

Todettiin, että työvoimaviranomaiset pyrkivät osaltaan toimimaan työllistymisen ja muutosturvan toimintamallin mukaisesti heti 16.2.2005 alkaen. Työllistymisohjelmaa ja koulutustukea koskeva lainsäädäntö on valmisteilla ja on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pikaisesti.

Todettiin, että työllistymisohjelmaa ja korotettua koulutustukea koskevia sopimusmääräyksiä voidaan soveltaa täysimääräisesti vasta niitä koskevan lainsäädännön voimaantulon jälkeen.

3 Todettiin, että yhteistoimintamenettelyä koskevilla määräyksillä ei muuteta yhteistoimintalain 2 §:n mukaista soveltamisalaa.

Helsingissä helmikuun 15. päivänä 2005

ERITYISPALVELUJEN TYÖNANTAJALIITTO RY

AMMATTILIITTO SUORA RY

PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM RY

SÄHKÖALOJEN AMMATTILIITTO RY

TYÖLLISTYMISEN JA MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI

Työnantajan, työntekijöiden ja työvoimaviranomaisen välisen uuden toimintamallin tavoitteena on yhteistyön tehostaminen ja työntekijän mahdollisimman nopea työllistyminen.

Yhteistoiminta- ja irtisanomismenettely

Työnantaja esittää vähintään 10 työntekijää koskevien yhteistoimintaneuvottelujen alussa toimintasuunnitelman. Sen sisällöstä neuvotellaan henkilöstön edustajien kanssa. Suunnitelmassa selostetaan neuvottelujen menettelytavat ja muodot, suunniteltu aikataulu sekä suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta. Suunnitelmassa otetaan huomioon olemassa olevat normit siitä, miten työvoiman vähentämismenettelyssä toimitaan. Jos yhteistoimintaneuvottelut koskevat alle 10 työntekijää, yhteistoimintamenettelyssä esitetään suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta.

Toimintasuunnitelman sisällöstä neuvottelemista ei estä rajoitus, jonka mukaan irtisanomisen vaihtoehtojen käsittely voi yhteistoimintaneuvotteluissa alkaa suurissa irtisanomisissa aikaisintaan seitsemän päivän kuluttua perusteiden ja vaikutusten käsittelystä.

Suunniteltua vähentämistä koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä käsitellään myös henkilöstösuunnitelmaan tarvittavat muutokset.

Työnantaja ja työvoimaviranomainen kartoittavat yhteistyössä tarvittavat julkiset työvoimapalvelut viivyttelämättä yhteistoimintamenettelyn tai pienten yritysten irtisanomismenettelyn alettua. Työvoimaviranomaisen kanssa pyritään sopimaan

tarjottavien palvelujen laadusta ja niiden toimeenpanon aika-
taulusta sekä yhteistyöstä niiden toteutuksessa. Henkilöstön
edustajat osallistuvat yhteistyöhön.

Työllistymisohjelma ja sen toteuttaminen irtisanomisaikana
Työnantajalla on tiedottamisvelvollisuus oikeudesta työllistymisohjelmaan ja korotettuun koulutustukeen.

Työnantaja ilmoittaa työvoimaviranomaiselle taloudellisin tai
tuotannollisin perustein suoritetusta irtisanomisesta, jos irtisa-
notulla työntekijällä on työhistoriaa vähintään kolme vuotta.
Ilmoitusvelvollisuus koskee myös sellaisen määräaikaisen
työsuhteen päättymistä, joka on muodostunut yhdestä tai
useammasta keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin kes-
keytyksin yhteensä vähintään kolme vuotta samaan työnanta-
jaan jatkuneesta määräaikaisesta työsopimuksesta. Työnan-
taja on velvollinen antamaan työvoimaviranomaiselle työnteki-
jän suostumuksella hänen koulutustaan, työkokemustaan ja
työtehtäviään koskevat tiedot heti irtisanomisten tapahduttua.
Työnantaja osallistuu erikseen niin sovittaessa muutoinkin
työllistymisohjelman laatimiseen.

Työntekijällä on mahdollisuus osallistua työllistymisohjelman
laatimiseen. Työllistymisohjelmaa voidaan tarvittaessa täy-
dentää myöhemmin.

Jos asiasta ei ole irtisanomisen tapahduttua muuta sovittu,
työntekijällä on oikeus vapaaseen ilman ansionmenetystä
osallistuakseen irtisanomisaikanaan työllistymisohjelman te-
kemiseen, oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpai-
kan hakuun ja työhaastatteluun, uudelleensijoitusvalmennuk-
seen, työssä oppimiseen ja harjoitteluun taikka työllistymisoh-
jelmansa mukaiseen työvoimapoliittiseen koulutukseen. Va-
paan pituus on työsuhteen kestosta riippuen seuraava:

- 1) enintään 5 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on enin-
tään yksi kuukausi;
- 2) enintään 10 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli
yksi kuukausi mutta enintään neljä kuukautta;

3) enintään 20 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Edellytyksenä on lisäksi, ettei vapaasta aiheudu työnantajalle merkittävää haittaa.

Työntekijän on ilmoitettava vapaasta työnantajalle viivyttelöttä ja pyydettyä esitettävä luotettava selvitys vapaan perusteesta.

Ammattiliitto SUORA ry

Ratamestarinkatu 12, 00520 Helsinki

(09) 229 141

RAY:n runkosopimusta koskevia asioita Suorassa hoitavat:

Edunvalvontavastaava Iiris Ben Aissa
iiris.benaissa@suora.fi

050 3566813

Rahapelialan ammattilaiset ry
puheenjohtaja Tiina Wennermarck
tiina.wennermarck@ray.fi

041 5454379

pääluottamusmies Kristiina Lindroos
kristiina.lindroos@ray.fi

040 583 7220

Sähköalojen ammattiliitto ry

Aleksanterinkatu 15, 33100 Tampere

(03) 2520 111

RAY:n runkosopimusta koskevia asioita hoitavat:

Työehtosopimusasiamies Helge Hakkarainen

(03) 2520 248
050 67593Pääluottamusmies
Hajasijoitettu rahapeli-toiminta
Lasse Koskinen

0400 796 364

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Paasivuorenkatu 4-6 A, 00530 Helsinki

020 774 002

RAY:n runkosopimusta koskevia asioita PAM:ssa hoitavat:

Neuvottelupäällikkö Jyrki Sinkkonen
jyrki.sinkkonen@pam.fi

020 774 2103

Kasinopelinhoitajat ry
RAY:n pelipaikat ja ravintolakasinopelit
Pääluottamusmies Mika Kankare
mika.kankare@ray.fi

0400 959 396

Casino RAY, pelinhoitajat ja pelinvalvojat
Luottamusmies Jari Heikkilä
jari.heikkila@grandcasinohelsinki.fi

045 1132769

Jälkipainos kielletään