

# Työehtosopimus

Q-FACTORY <CODEMEN>



Q-Factory Oy & Codemen Oy



# Sisällys

<b>1 Yleiset määräykset</b>	<b>4</b>	6.4.3 Vihkiäiset
1.1 Soveltamisala		6.4.4 Muuttopäivät
1.2 Työrauha		6.4.5 Lähiomaisen kuolema ja hautajaiset
1.3 Perusoikeudet		6.4.6 Ammattijärjestön hallintoelimien kokoukset
1.4 Työnjohto-oikeus		6.4.7 Kutsunta ja kertausharjoitukset
1.5 Liitteet		
1.6 Sopimuksen voimassaolo		
<b>2 Palkkaus</b>	<b>6</b>	
<b>3 Palkantarkistukset</b>	<b>8</b>	<b>7 Matkustaminen</b>
<b>4 Työaika</b>	<b>10</b>	7.1 Yleiset määräykset
4.1 Säännöllinen työaika päivätyössä		7.2 Matkakustannusten korvaaminen
4.2 Liukuva työaika		
4.3 Lisä- ja ylityö		<b>8 Paikallinen sopiminen</b>
4.4 Varallaolo, hälytystyö, päivystäminen		<b>9 Erimielisyyksien ratkaiseminen</b>
<b>5 Vuosiloma</b>	<b>15</b>	<b>10 Luottamushenkilöjärjestelmä</b>
5.1 Lomaraha		<b>11 Työsuojeluvaltuutettu</b>
5.2 Vuosilomapäivien sijoittelu		<b>12 Ammattiyhdistystä koskevat ja muut määräykset</b>
<b>6 Poissaolot</b>	<b>17</b>	<b>13 Työsopimuksen päättäminen</b>
6.1 Työkyvyttömyys ja sairausajan palkka		13.1 Irtisanominen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla
6.1.1 Saman sairauden uusiutuminen		13.2 Irtisanomisajat
6.1.2 Sairausajan palkanmaksun toteuttaminen ja sairausajan palkasta tehtävät vähennykset		
6.2 Lääkärintarkastus ja raskaus		<b>14 Allekirjoitukset</b>
6.3 Perhevapaat		<b>38</b>
6.4 Muut poissaolot		
6.4.1 Lapsen sairastuminen		
6.4.2 Merkkipäivät		



# 1

## Yleiset määräykset

Soveltamisala  
Työrauha  
Perusoikeudet  
Työnjohto-oikeus  
Liitteet  
Sopimuksen voimassaolo

# 1 Yleiset määräykset

## 1.1 Soveltamisala

Työehtosopimusta sovelletaan Q-Factory Oy:n ja Codemen Oy:n työsopimussuhteessa oleviin työntekijöihin.

Sopimus ei koske yritysten johtoa, eikä sellaisessa asemassa olevia, jotka edustavat Työnantajaa tämän sopimuksen piirissä olevien työntekijöiden työehtoja määrätessä.

## 1.2 Työrauha

Työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän sopimukseen tai johonkin sen määräykseen, ovat kiellettyjä sopimuksen voimassaoloaikana.

## 1.3 Perusoikeudet

Työnantajan ja työntekijöiden järjestäytymis- ja yhdistymisvapaus on puolin ja toisin loukkaamaton.

## 1.4 Työnjohto-oikeus

Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa toimeen ja erottaa Työntekijä. Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä ohjeita ja määräyksiä, joita Työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta.

## 1.5 Liitteet

Työehtosopimuksen liitteet eivät ole työehtosopimuksen osa eikä niillä ole työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia. Liitteet ovat luonteeltaan informatiivisia ja ne kuvaavat työehtosopimuksen solmimishetken tilannetta.

## 1.6 Sopimuksen voimassaolo

Tämä työehtosopimus on voimassa sopimuksen allekirjoittamisesta alkaen toistaiseksi, 3 kuukauden irtisanomisajalla.

Mikäli palkantarkistuksista ei päästä yhteisymmärrykseen, on työehtosopimus irtisanottavissa yhden kuukauden irtisanomisajalla.

Mikäli osapuoli irtisanoo työehtosopimuksen mainittua irtisanomisaikaa noudattaen, sopimus päättyy kokonaisuudessaan kaikkien osapuolten osalta irtisanomisajan päättyttyä.

Työehtosopimus tulee irtisanoa kirjallisesti.



# 2

## Palkkaus

## 2 Palkkaus

Työntekijän palkka sovitaan yksilökoh-  
taisesti työsopimuksella, kuitenkin niin että  
palkka on viimeisimmän valtakunnallisesti  
sovitun Tietotekniikan palvelualan työehto-  
sopimuksen vähimmäispalkkataulukon  
ja asianomaisen palkkatason kuvaajan  
mukainen.

Harjoitteluajan palkka on vähintään  
85 % kyseisen tehtävän mukaisesta minimi-  
palkasta.

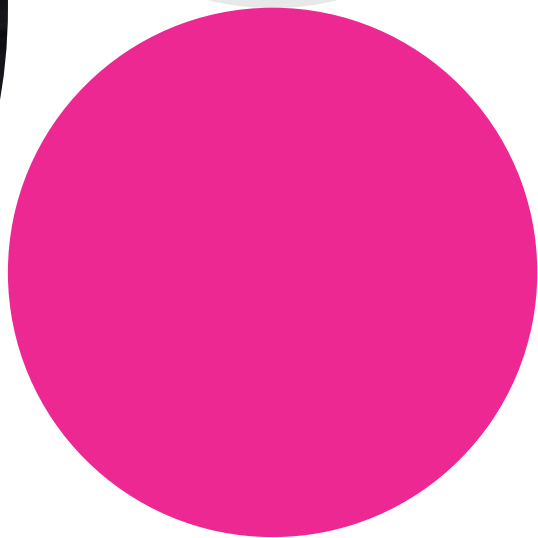
Tuntipalkkajakaja kuukausipalkkaisilla  
työntekijöillä on 158.

### **Kesätyöntekijät**

Kesätyöntekijän, jolla ei ole alan ammatillista  
koulutusta tai alan työkokemusta, palkka on  
75 % tehtävän mukaisesta minimipalkasta.

### **Oppisopimus**

Oppisopimuksella olevan vähimmäispalkka  
on ensimmäisenä vuotena vähintään 75  
% kyseisen tehtävän mukaisesta palkasta  
ja tämän jälkeen vähintään 85 % kyseisen  
tehtävän mukaisesta palkasta.



# 3

## Palkantarkistukset

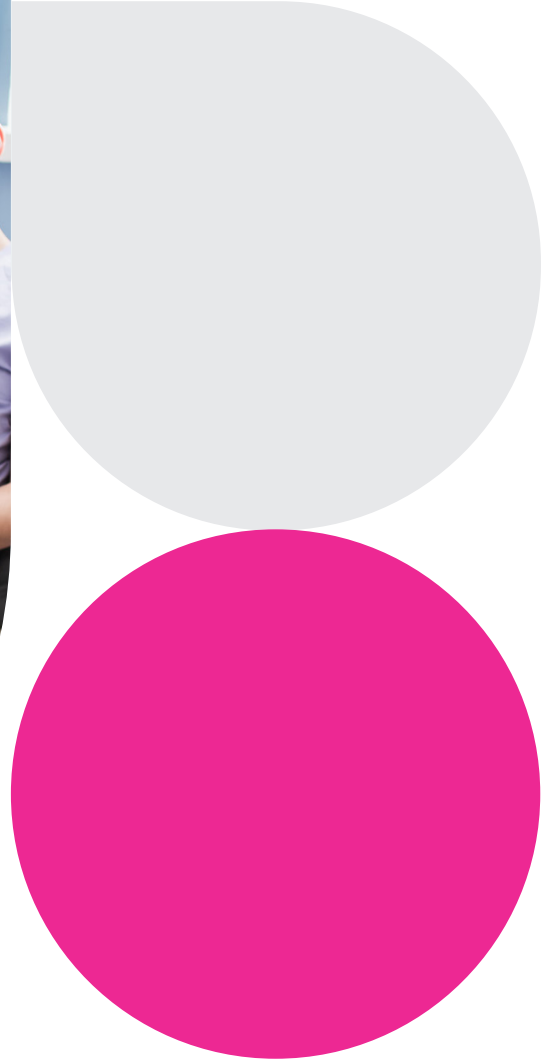


## 3 Palkantarkistukset

Vuoden 2023 palkantarkistuksesta on sovittu työehtosopimuksesta sopimisen yhteydessä. Palkkaratkaisu on työehtosopimuksen liitteenä.

Mikäli palkantarkistuksista ei päästä yhteisymmärrykseen, on työehtosopimus irtisanottavissa yhden kuukauden irtisanomisajalla.

Palkantarkistuksista vuodelle 2024 sovitaan 30.6.2024 mennessä, ja niistä laaditaan vastaavasti palkkaratkaisuliite työehtosopimukseen. Tulevien palkantarkistusten sopimisen ajankohta sovitaan vuosittain (2024 tarkistuksesta sopimisen yhteydessä sovitaan 2025 tarkistuksen sopimisajankohta ja niin edelleen).



# 4

## Työaika

Säännöllinen työaika päivätyössä

Liukuva työaika

Lisä- ja ylityö

Varallaolo, hälytystyö, päivystäminen

## 4 Työaika

### 4.1 Säännöllinen työaika päivätyössä

Säännöllinen työaika on enintään 7,5 tuntia vuorokaudessa ja 37,5 tuntia viikossa, ellei paikallisesti ole muuta sopimusta Työnantajan ja Työntekijän välillä.

Työviikko alkaa maanantaina ja työvuo-rokausi on kalenterivuorokausi. Työaikaan sisältyvä tauko on kaksi kertaa päivässä. Ruokatauosta sovitaan työsopimuksessa.

Lauantait ja sunnuntait ovat pääsääntöisesti vapaapäiviä. Paikallisesti Työnantaja ja Työntekijä voivat sopia, että lauantai voi olla työpäivä, jolloin viikkoa kohti annetaan toinen vapaapäivä, joka pyritään järjestämään maanantaiksi.

Vapaapäiviä, jotka lyhentävät arkipyhäviikon säännöllistä viikoittaista työaika, ovat muulle arkipäivälle kuin lauantaille sijoittuvat:

- uudenvuodenpäivä
- loppiainen
- pitkäperjantai
- pääsiäismaanantai
- vapunpäivä
- helatorstai
- juhannusaatto
- jouluaatto
- joulupäivä
- tapaninpäivä

Itsenäisyyspäivästä noudatetaan laissa kirjattua.

Keskeytymättömällä kaksivuorotyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään kahdessa vuorossa yhteensä 24 tuntia vuorokaudessa seitsemänä päivänä viikossa. Työaikamuotoa vaihdettaessa sovitaan ansaittujen, mutta pitämättä jääneiden vapaiden korvaamisesta.

Keskeytymättömän kaksivuorotyön ehdoista ja siirtymisestä keskeytymättömään kaksivuorotyöhön sovitaan paikallisesti.

Ellei paikallisesti toisin sovita, niin säännöllinen työaika keskeytymättömässä kaksivuorotyössä on enintään kaksitoista (12) tuntia vuorokaudessa ja enintään neljäkymmentäkahdeksan (48) tuntia viikossa.

Säännöllinen työaika tasoitetaan keskimäärin 37,5 tuntiin viikossa enintään 12 viikon pituisen tasoittumisjakson kuluessa, ellei paikallisesti toisin sovita.

## 4.2 Liukuva työaika

Liukuvassa työajassa kiinteä työaika on klo 10.00 – 14.00.

Liukumarajat ovat:

- aamulla klo 07.00 – 10.00 ja
- illalla klo 14.00 – 19.00.

Liukuma voi olla työpäivää kohti korkeintaan neljä tuntia.

Työsuhteen päättyessä ja loppupalkanmaksua silmällä pitäen Työntekijä sopii viivytyksettä esihenkilön ja henkilöstöhallinnon kanssa loppuliukumasaldon osalta toimintamallista. Plusliukumasaldoa pyritään esisijaisesti pitämään vapaa-aikana, mutta henkilöstöhallinnon kanssa sovittaessa voidaan liukumasaldo maksaa 1:1 -periaatteella loppupalkanmaksun yhteydessä. Mahdollinen miinusliukumasaldo peritään loppupalkanmaksun yhteydessä Työntekijältä.

Liukuvan työajan periaatteessa voidaan sopia voimassa olevan työaikalainsäädännön edellyttämässä rajoissa.

Liukuvan työajan puitteissa liukumasaldo voi vaihdella +60h ja -20h välillä neljän kuukauden seurantajaksolla. Seurantajaksot ovat vuosittain tammikuusta huhtikuun loppuun, toukokuun alusta elokuun loppuun, syyskuusta joulukuun loppuun.

### 4.3 Lisä- ja ylityö

Lisä- ja ylityö ja niiden korvaamisesta sovitaan siten, että lisätyöstä maksetaan normaalia tuntipalkkaa. Lisätyö korvataan korotettuna jos lisätyö sijoittuu säännöllisen enimmäistyöajan jälkeen.

Lisätyö on työtä, joka on Työnantajan aloitteesta ja Työntekijän suostumuksella tehtävää työehtosopimuksen säännöllisen työajan ja pisimmän lainmukaisen työajan väliin sijoitettavaa työaika. Lisätyö korvataan 50% korotettuna.

Ylityö on työtä, jota tehdään Työnantajan aloitteesta ja Työntekijän suostumuksella yli työaikalain tarkoittaman säännöllisen työajan (8 tuntia päivässä = vuorokautinen ylityö) ja 40 tuntia viikossa (=viikoittainen ylityö). Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50% ja seuraavilta tunneilta 100% korotettu palkka. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50% korotus ja seuraavilta tunneilta 100% korotettu palkka.

Mahdollisista lisä- ja ylitöistä sekä sunnuntaina tehtävästä työstä sovitaan aina poikkeuksetta Työnantajan ja Työntekijän välillä. Työntekijä voi halutessaan määrittää, haluaako edellä mainituista korvauksen rahana vai aikana, joka lisätään tarvittaessa Työntekijän henkilökohtaiseen liukuma-saldoon.

Mikäli Työntekijän kanssa on sovittu osa-aikatyöstä, lisätyöksi lasketaan työtunnit jotka ylittävät 37,5 tuntia viikossa, 40 viikkotuntiin saakka. 40 tunnin viikkotuntimäärän ylittävät tunnit lasketaan ylityöksi, jotka korvataan työehtosopimuksen mukaisesti.

Kaikki korvaukset lasketaan Työntekijän korottamattomasta palkasta.

Tuntilaji	Maksettava palkka
ylityön perusosa	100 %
ylityöansio 50% korotus	100% + 50 %
ylityöansio 100% korotus	100% + 100 %
pyhätyö 200%	100 % + 100%
pyhä ylityöansio 50% korotus	100 % + 100% + 50%
pyhä ylityöansio 100% korotus	100 % + 100% + 100%

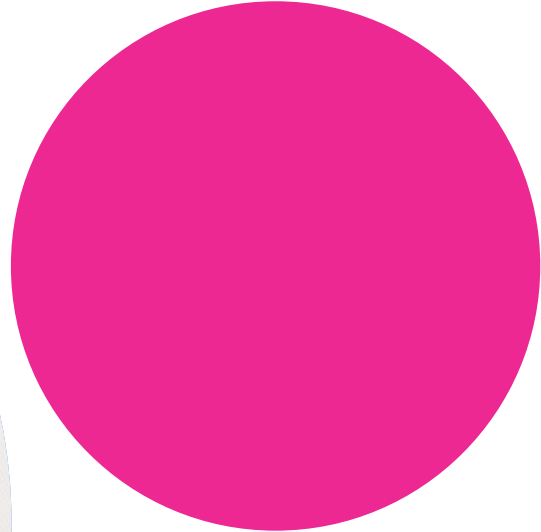
## 4.4 Varallaolo, hälytystyö, päivystäminen

Tarve varallaoloon on harvoin. Varallaolosta ja sen korvaamisesta sovitaan varalla olevan Työntekijän kanssa tapauskohtaisesti erikseen. Varallaolokorvaus on 20-50% tuntipalkasta. Korvaus voidaan sopia myös euromääräiseksi. Varallaolon korvausta määriteltäessä otetaan huomioon varallaolon sitovuus ja Työntekijälle mahdollisesta matkustamisesta aiheutuvat kustannukset. Varallaoloaika pyritään järjestämään yhdenjaksoiseksi, eikä sitä lueta työaikaan. Varallaoloaika keskeytyy kun Työntekijä kutsutaan työhön. Varallaolokorvaus maksetaan vähintään neljältä tunnilta.

Hälytystyötä tehdään harvoin ja tällä tarkoitetaan tilannetta, jossa Työntekijä poistuttuaan työpaikalta kutsutaan takaisin hälytysluonteisesti säännöllisen työajan ulkopuolella. Hälytystyöstä maksetaan tehdyn työajan lisäksi 1 tunnin palkkaa vastaava hälytyskorvaus. Mikäli Työntekijä joutuu hälytyskutsun perusteella siirtymään Työnantajan tai asiakkaan toimitiloihin, on hälytyskorvaus kaksinkertainen. Hälytyskorvausta ei lasketa mukaan työaikaan. Mikäli hälytystyö on samalla ylityötä niin ylityökorvaus on heti 100%.

Paikallisesti sopien voidaan poiketa työehtosopimuksen kohtien säännöllinen työaika, arkipyhäviikot, lepoajat ja työn tauotus ja kohtien sunnuntaityö, varallaolo, hälytystyö määräyksistä työaikaan koskien, kuitenkin siten, että kaikissa tapauksissa on noudatettava ehdottomia lain säännöksiä.

Asiasta sovitaan paikallisesti Työnantajan ja Työntekijän, tai mikäli koskettaa useaa, Työntekijöiden edustajan tai luottamushenkilön kesken. Varallaolosta ja sen korvaamisesta sovitaan varalla olevan Työntekijän kanssa. Työnantaja informoi luottamushenkilöitä tehdyistä varallaolosopimuksista.



# 5

## Vuosiloma

Lomaraha

Vuosilomapäivien sijoittelu

## 5 Vuosiloma

Työntekijän vuosiloma määräytyy vuosilomalain (162/2005, muutoksineen) mukaan.

### 5.1 Lomaraha

Lomarahana maksetaan vuosittain 50% vuosilomapalkasta.

Vuosilomapalkasta puolet maksetaan sen kuukauden palkanmaksun yhteydessä kuin vuosilomaa pidetään. Loput 50% maksetaan sitä seuraavan kuukauden palkanmaksun yhteydessä.

Lomarahan saaminen edellyttää, että Työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana.

Mikäli Työnantaja irtisanoo Työntekijän muista kuin Työntekijästä johtuvista syistä siten, että työsuhde päättyy lomakautena, maksetaan lomaraha siitä lomakorvauksesta, joka määräytyy jo päättyneen lomanmääräytymisvuoden perusteella.

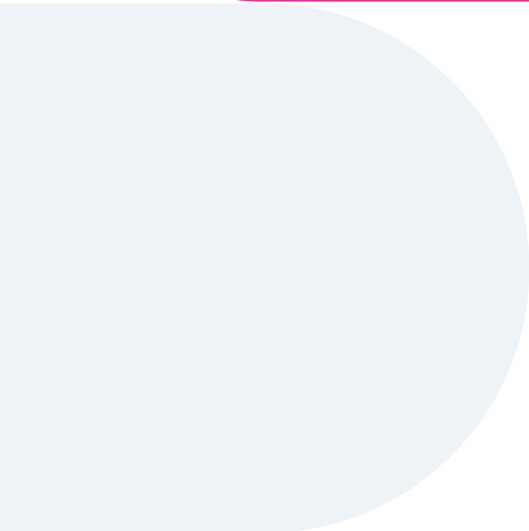
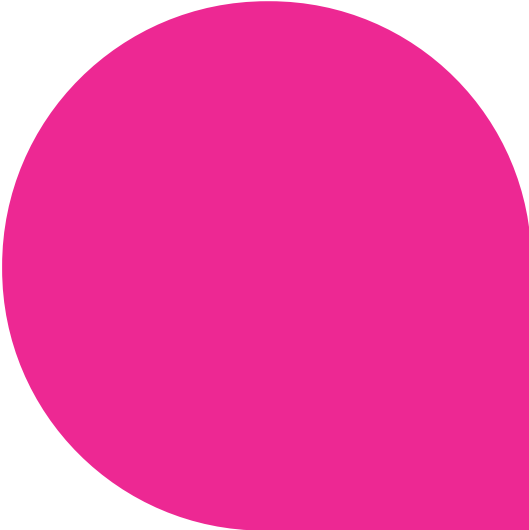
Eläkkeelle siirtyvälle Työntekijälle maksetaan lomaraha Työntekijän vuosilomapalkasta ja korvauksesta.

Asevelvollisuutta suorittamaan lähtevälle Työntekijälle lomaraha maksetaan työhön paluun jälkeen.

### 5.2 Vuosilomapäivien sijoittelu

Vuosilomapäivät sijoitetaan arkipäiville ma-la.





# 6

## Poissaolot

Työkyvyttömyys ja sairausajan palkka  
Lääkärintarkastukset ja raskaus  
Perhevapaat

## 6 Poissaolot

### 6.1 Työkyvyttömyys ja sairausajan palkka

Sairausajalta maksetaan palkka edellyttäen, että Työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään eikä hän ole aiheuttanut työkyvyttömyyttään tahallisesti tai törkeällä tuottamuksella.

Työntekijän on viipymättä ilmoitettava Työnantajalle työkyvyttömyydestään ja mahdollisuuksien mukaan myös jakson kestosta. Työntekijän on pyydettäessä esitettävä työkyvyttömyydestä lääkärin-todistus tai muu Työnantajan hyväksymä selvitys työkyvyttömyydestä.

Sairausajan palkka maksetaan kunkin työkyvyttömyystapauksen yhteydessä alla olevan ohjeistuksen mukaisesti kun työsuhteen yhdenjaksoinen kesto on ollut

- 1kk, mutta alle 3v           **4 viikkoa**
- 3v, mutta alle 5v           **5 viikkoa**
- 5v, mutta alle 10v       **6 viikkoa**
- vähintään 10v           **8 viikkoa**

Alle yhden kuukauden jatkuneissa työsuhteissa sairausajan palkka määräytyy työsopimuslain 2 luvun ja 11 §:n mukaan.

### 6.1.1 Saman sairauden uusiutuminen

Samana sairauden uusiutuessa enintään 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin sairauspäivärahaa, aika, jolta Työnantaja on velvollinen suorittamaan sairausajan palkkaa, lasketaan siten kuten kysymyksessä olisi yksi sairastumisjakso. Sairausajan palkkaa maksetaan kuitenkin sairausvakuutuslain 8 luvun 7 pykälän 2 momentin tarkoittavalta omavastuuajalta.

### 6.1.2 Sairausajan palkanmaksun toteuttaminen ja sairausajan palkasta tehtävät vähennykset

Työnantaja maksaa Työntekijälle palkan ja hakee itselleen tältä ajalta Työntekijälle tulevan sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan. Jos sairausvakuutuslain tarkoittamaa päivärahaa ei makseta Työntekijästä johtuvasta syystä tai se maksetaan lakisääteistä pienempänä, Työnantajan palkanmaksuvelvollisuus vähenee maksamatta jääneellä määrällä. Sairausajan palkasta vähennetään samasta työkyvyttömyydestä ja samalta ajanjaksolta saatu päiväraha tai siihen rinnastettava korvaus, joka maksetaan lain perusteella Työnantajan osaksi tai kokonaan kustantamasta vakuutuksesta tai Työnantajan kannatusmaksua saavasta sairausvakuutuskassasta.

## 6.2 Lääkärintarkastukset ja raskaus

Työntekijän tulee pyrkiä järjestämään lääkärintarkastukset, kuten muutkin henkilökohtaiset menot, työajan ulkopuolelle. Mikäli tämä ei ole kohtuullisessa ajassa mahdollista ja Työntekijän terveydentila vaatii lääkäriin pääsyä työajalla, hän voi esihenkilön luvalla osallistua lääkärintarkastukseen työpäivän aikana. Poissaoloon käytetty aika ei ole työaikaa, ja poissaolo tulee järjestää tarpeetonta työajan menetystä välttämällä.

Lääkärintarkastuksesta johtuvaa poissaoloa ei vähennetä Työntekijän palkasta, edellyttäen, että Työntekijä on noudattanut tässä määrättyä menettelytapaa sekä tarvittaessa esittänyt selvityksen poissaolon perusteesta ja suoritettua tutkimuksesta.

Tätä määräystä sovelletaan vain lääkärin suorittamiin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, joiden tarkoituksena on Työntekijän terveydentilan selvittäminen, sekä tällaisen tutkimuksen yhteydessä suoritettavaan laboratorio- ja röntgentutkimukseen.

Lakisääteisten lääkärintarkastuksien ja tutkimusten osalta Työnantaja maksaa välttämättömät matkakustannukset ja päivärahan sen edellytysten täytyessä.

Raskaana olevalle Työntekijälle maksetaan synnytystä edeltävien lääketieteellisten tutkimusten ajalta palkka, jos tutkimuksia ei voida suorittaa työajan ulkopuolella.

## 6.3 Perhevapaat

Työntekijälle maksetaan palkkaa raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta jos hänellä on sairausvakuutuslain mukainen oikeus Kelan maksamaan raskaus- tai vanhempainpäivärahaan. Arkipäivällä tarkoitetaan sairausvakuutuslain mukaisesti muita päiviä kuin sunnuntaita, pyhäpäivää tai arkipyhää.

Raskausvapaan ajalta maksetaan synnyttävälle vanhemmalla täysi palkka luontoisetuineen 40 arkipäivältä. Edellytyksenä on, että työsuhde on yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään viisi kuukautta ennen laskettua synnytyisaikaa.

Vanhempainvapaan ajalta maksetaan täysi palkka luontoisetuineen 30 ensimmäiseltä vanhempainrahapäivältä synnyttävälle vanhemmalla, ei-synnyttävälle vanhemmalle, muulle lapsen hoitoon osallistuvalla henkilölle, jolle on luovutettu vanhempainvapaata. Edellytyksenä on, että työsuhde on yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään viisi kuukautta ennen laskettua synnytyisaikaa.

Palkallinen vapaa voi olla useassa jaksossa työsopimuslain 4 luvun 1§:n mukaisesti.

Työnantajan ja Työntekijän väliseen sopimukseen perustuen Työntekijä voi pitää vanhempainvapaata osa-aikaisesti. Työnantajan on kieltäytyessään osa-aikatyöstä kirjallisesti perusteltava kieltäytymisensä.

Synnyttävän vanhemman vapaa alkaa 14 – 30 vuorokautta ennen laskettua aikaa Työntekijän ilmoituksen mukaan.

Adoptiovanhemman oikeus vanhempainvapaan palkkaan koskee hoitoonottopäivänä alle 7-vuotiasta lasta. Palkan edellytyksenä oleva työsuhteen yhdenjaksoinen kesto lasketaan adoptiolapsen hoitoonottopäivästä ja perheen sisäisen adoption kyseessä ollen ennen vanhemmaksi vahvistamispäivää.

Siltä ajalta, jolta Työnantaja on maksanut raskausvapaan tai vanhempainvapaan palkkaa, Työnantaja on oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena Työntekijälle lain tai sopimuksen perusteella tulevan päivärahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan Työntekijältä päivärahaa tai korvausta vastaavan määrän, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa palkan määrän. Vähennysoikeus ei koske Työntekijän itsensä kokonaan tai osaksi kustantaman vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella saamaa päivärahaa tai korvausta. Jos päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei Työntekijästä itsestään johtuvista syistä makseta tai jos se maksetaan pienempänä kuin mihin Työntekijällä lain mukaan olisi ollut oikeus, Työnantajalla on oikeus vähentää palkasta se päivärahan tai korvauksen osa, mikä Työntekijän laiminlyönnin takia on jäänyt suorittamatta.

## 6.4 Muut poissaolot

### 6.4.1 Lapsen sairastuminen

Alle 10-vuotiaan lapsen tai alle 18-vuotiaan vammaisen lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan huoltajalle palkkaa sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi välttämättömän, enintään neljän työpäivän pituisen poissaolon ajalta edellyttäen, että

- kyseessä on yksinhuoltaja tai
- molemmat samassa taloudessa asuvat huoltajat ovat ansiotyössä tai toinen on opiskelija eikä toisella huoltajista ole ansiotyönsä ja työaikansa tai kodin ulkopuolella tapahtuvan tutkintoon johtavan opiskelun vuoksi mahdollisuutta järjestää hoitoa tai itse hoitaa lasta ja
- Työnantajalle esitetään lapsen sairaudesta vastaava selvitys kuin Työntekijän omasta sairaudesta vaaditaan sekä selvitys toisen huoltajan esteestä hoitaa lasta.
- Työntekijän vuosilomaetuja ei vähennetä edellä tarkoitetun poissaolon takia.

### 6.4.2 Merkkipäivät

Työntekijä, jonka työsuhde on jatkunut vähintään vuoden, saa täyttäessään 50, 60 ja 70 vuotta kaksi palkallista vapaapäivää ja euromäärällisen kertakorvauksen. Palkallisten vapaapäivien osalta ajankohdasta sovitaan erikseen Työntekijän kanssa.

### 6.4.3 Vihkiäiset

Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän Työntekijän työpäivänä pidettäviä omia vihkiäisiään varten.

### 6.4.4 Muuttopäivät

Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän työpäiväksi osuvana muuttopäivänään kuitenkin enintään yhden (1) kerran 12:n peräkkäisen kuukauden aikana.

### 6.4.5 Lähiomaisen kuolema tai hautajaiset

Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen palkalliseen poissaoloon, joka johtuu lähiomaisen kuolemasta ja hautajaisista. Lähiomaisena pidetään 1) puolisoa ja 2) perheenjäseniä suoraan ylenevässä ja alenevassa polvessa (lapset, lapsenlapset, vanhemmat, isovanhemmat).

### 6.4.6 Ammattijärjestön hallintoelimien kokoukset

Työntekijän palkka- ja vuosilomaetuja ei vähennetä, jos hän osallistuu valittuna edustajana Akavan, YTN:n ja sen valtakunnallisten jäsenjärjestöjen sekä Tietoala ry:n liitto-, edustajisto- tai vuosikokoukseen taikka mainittujen järjestöjen hallitusten tai niiden asettaman toimikunnan kokouksiin.

### 6.4.7 Kutsunta ja kertausharjoitukset

Asevelvollisen Työntekijän osallistuminen asevelvollisten kutsuntatilaisuuteen ei aiheuta hänen ansionsa alenemista. Jos Työntekijä osallistuu reservin kertausharjoitukseen, hänelle maksetaan palkan ja reserviläispalkan erotus osallistumispäiviltä.



# 7

## Matkustaminen

Yleiset määräykset  
Matkakustannusten korvaaminen

## 7 Matkustaminen

### 7.1 Yleiset määräykset

Työtehtävien edellyttäessä matkustamista, noudatamme yritysverheen käytäntöjä ja matkustusohjetta, joka on työehtosopimuksen liitteenä. Yritysverheessä sovelletaan Työnantajan kulloinkin voimassa olevaa matka-ajan ohjetta. Liite ei ole osa työehtosopimusta vaan kuvaa Työnantajan käytännön työehtosopimuksen tekohetkellä.

### 7.2 Matkakustannusten korvaaminen

Työnantaja korvaa kaikki tarpeelliset työmatkasta aiheutuneet ylimääräiset kustannukset, joihin luetaan esimerkiksi majoituskustannukset, matkalippujen hinnat, matkatavarakustannukset ja jos matka tapahtuu yön aikana, makuupaikkalippujen hinnat. Matkasta aiheutuvien kustannusten korvaaminen sekä muut matkaan liittyvät yksityiskohdat tulee tarvittaessa selvittää yhteisesti ennen matkalle lähtöä.

Päivärahan maksuperusteet ja suuruus määräytyvät Verohallinnon kulloinkin voimassa olevien verovapaita matkakustannusten korvauksia koskevan päätöksen ja ohjeiden mukaan. Verohallinnon päätös tai sen vahvistamat ohjeet eivät ole tämän työehtosopimuksen osa.



# 8

## Paikallinen sopiminen



## 8 Paikallinen sopiminen

Työehtosopimuksen määräyksistä on mahdollista sopia toisin tämän kohdan mukaisesti. Näin tehtyä sopimusta pidetään paikallisena sopimuksena. Paikallisesti voidaan sopia työehtosopimuksen asettamissa rajoissa toisin niistä työehtosopimuksen kohdista, joissa on mainittu paikallisen sopimisen mahdollisuudesta.

Paikallinen sopiminen on mahdollista Työnantajan ja/tai tämän edustajan ja 1) Työntekijän, 2) luottamushenkilön tai 3) rekisteröidyn yrityskohtaisen työntekijöiden yhdistyksen tai, jos luottamushenkilöä ei ole valittu, 4) työntekijöiden välillä.

Paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisesti. Sopimuksesta on käytävä ilmi, ketä sopimus koskee, mistä työehtosopimuksen kohdasta on sovittu ja mitä on sovittu. Sopimus voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Ellei lyhyemmästä irtisanomisajasta ole sovittu, toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Jos sovittu järjestely on sidottu tiettyyn ajanjaksoon, järjestely jatkuu kuitenkin sen loppuun.

Paikallisen sopimuksen tulkintaa koskevat erimielisyydet ratkaistaan kuten työehtosopimuksen erimielisyydet.



# 9

## Erimielisyyksien ratkaiseminen

## 9 Erimielisyyksien ratkaiseminen

Työehtosopimuksen soveltamista, tulkintaa tai rikkomista koskeva erimielisyys ratkaistaan noudattaen alla esitettyä neuvottelujärjestystä. Erimielisyydet ratkaistaan ensisijaisesti työpaikalla käytävin neuvotteluin.

Työn suorittamista ja sen teknillistä järjestelyä koskevissa kysymyksissä Työntekijän tulee kääntyä välittömästi työnjohdon puoleen.

Palkkausta ja muita työsuhteen ehtoja koskevat erimielisyydet on selvitettävä paikallisesti Työnantajan tai tämän edustajan ja luottamushenkilön tai Työntekijän itsensä välillä.

Työehtosopimuksen tulkintaa koskevat erimielisyydet ratkaistaan Työnantajan tai tämän edustajan ja luottamushenkilön välillä, jos yrityksessä on valittu luottamushenkilö.

Paikalliset neuvottelut on syytä aloittaa ja käydä ilman aiheetonta viivytystä. Neuvottelut on aloitettava viimeistään viikon kuluessa neuvotteluesityksen tekemisestä. Paikallisista neuvotteluista on laadittava pöytäkirja, jos jompikumpi osapuolista sitä pyytää. Pöytäkirja tehdään ja allekirjoitetaan kahtena kappaleena, joista annetaan yksi kummallekin osapuolelle. Pöytäkirjaa ei tarvitse laatia, jos asiasta laaditaan erimielisyysmuistio.

Ellei asiaa saada ratkaistua paikallisesti, asia voidaan jomman kumman paikallisen osapuolen vaatimuksesta siirtää työehtosopimusosapuolten ratkaistavaksi. Tällöin paikalliset osapuolet laativat ensi tilassa yhteisen erimielisyysmuistion, josta ilmenee mitä erimielisyys koskee ja kummankin osapuolen perustellut kannat. Luottamushenkilö ja Työnantajan edustaja allekirjoittavat muistion. Erimielisyysmuistio laaditaan kahtena kappaleena. Osapuolet toimittavat muistion työehtosopimusosapuolille. Jos paikallinen neuvotteluosapuoli ei kohtuullisessa ajassa osallistu erimielisyysmuistion laatimiseen, voi toinen osapuoli yksin siirtää asian työehtosopimusosapuolten ratkaistavaksi. Työehtosopimusta koskevat erimielisyydet, joista on neuvoteltu neuvottelujärjestyksen mukaisesti työehtosopimusosapuolten kesken pääsemättä yksimielisyyteen, voidaan jättää työtuomioistuimen ratkaistavaksi.



# 10 Luottamushenkilö- järjestelmä

## 10 Luottamushenkilöjärjestelmä

Luottamushenkilöjärjestelmä koskee tämän työehtosopimuksen soveltamisalan piirissä olevia yhtiöitä ja näiden palveluksessa olevia työntekijöitä.

Luottamushenkilön ja varaluottamushenkilön valinta, asema, tehtävät, sekä oikeudet ja velvollisuudet määräytyvät Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n sekä Tietoala ry:n ja YTN ry:n välillä tehdyn kulloinkin voimassa olevan tai viimeisimmän valtakunnallisen tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksen mukaisesti vastaavasti kuin, jos sovellettaisiin kyseistä sopimusta.

Luottamushenkilön korvaus sovitaan paikallisesti samassa yhteydessä palkantarkistusten kanssa. Se on kuitenkin vähintään edellisessä kappaleessa mainitun työehtosopimuksen mukainen.



# 11 Työsuojelu- valtuutettu

# 11 Työsuojeluvaltuutettu

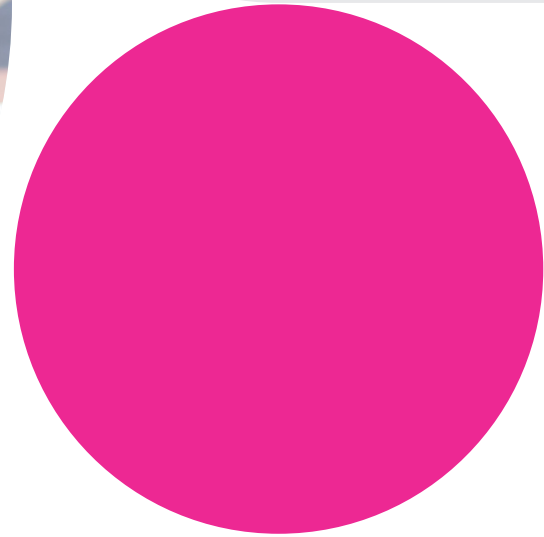
Työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää työsuojeluvaltuutetun tehtävien takia.

Työsuojeluvaltuutetun ja varatyösuojeluvaltuutetun valinta, asema, tehtävät, sekä oikeudet ja velvollisuudet määräytyvät Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n sekä Tietoala ry:n ja YTN ry:n välillä tehdyn kulloinkin voimassa olevan tai viimeisimmän valtakunnallisen tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksen mukaisesti vastaavasti kuin, jos sovellettaisiin kyseistä sopimusta.

Työsuojeluvaltuutetun korvaus sovitaan paikallisesti samassa yhteydessä palkoista sopimisen kanssa. Se on kuitenkin vähintään edellisessä kappaleessa mainitun työehtosopimuksen mukainen.

Työsuojeluvaltuutettua ei saa valtuutetun tehtävien hoitamisen takia erottaa työstä eikä siirtää alempi- palkkaiseen tai vähempiarvoiseen työhön kuin missä hän oli valituksi tullessaan. Varavaltuutetun hoitaessa työsuojeluvaltuutetun tehtäviä, hänellä on samat oikeudet ja velvollisuudet kuin työsuojeluvaltuutetulla.

Työsuojeluvaltuutetulla on työsopimuslain 7 luvun 10 §:n mukainen irtisanomis- ja lomautussuoja. Jos työsuojeluvaltuutetun työsopimus on päätetty tämän sopimuksen vastaisesti, hyvityssakkojen sijaan maksetaan korvausta työsopimuslain mukaisesti.



# 12 Ammattiyhdistystä koskevat ja muut määräykset

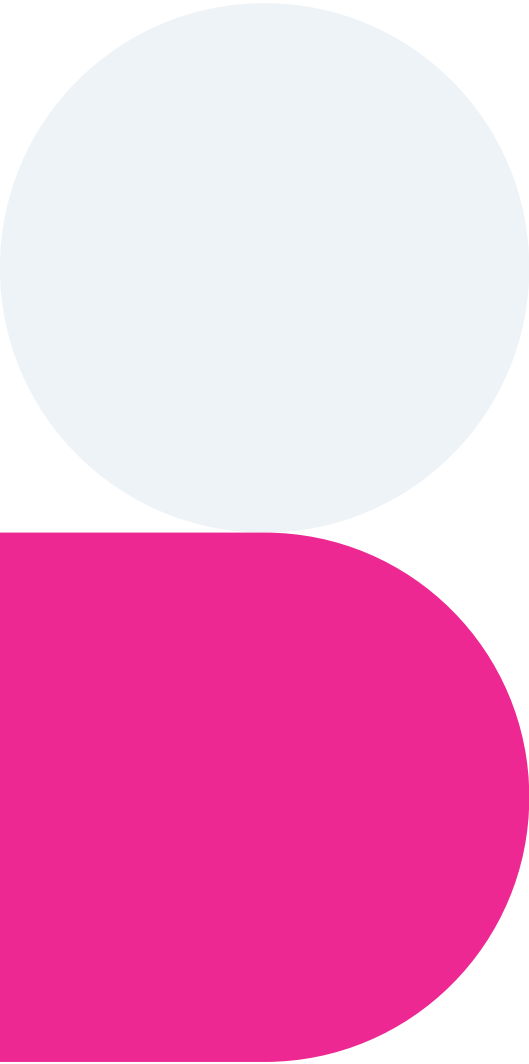


## 12 Ammattiyhdistystä koskevat ja muut määräykset

YTN ry:n jäsenjärjestöjen ja Tietoala ry:n rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikkaosastolla tai vastaavalla on mahdollisuus järjestää kokouksia työpaikan työsuhdeasioista Työnantajan osoittamassa paikassa työajan ulkopuolella seuraavin edellytyksin:

1. Kokouksen pidosta sovitaan etukäteen Työnantajan kanssa.
2. Järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen liiton edustajia.
3. Työntekijäliiton ja sen yhdistysten ilmoituksia saadaan kiinnittää työpaikan ilmoitustaululle.

Jos Työntekijä antaa siihen valtuuden, Työnantaja pidättää palkasta allekirjoittaneiden työntekijäjärjestöjen jäsenmaksut palkanmaksun yhteydessä ja tilittää ne ilmoitetun työntekijäjärjestön pankkitilille annettujen ohjeiden mukaisesti. Työnantaja antaa Työntekijälle vuoden päättyessä verotusta varten todistuksen pidätetystä summasta.



# 13 Työsopimuksen päättäminen

Irtisanominen taloudellisilla ja  
tuotannollisilla perusteilla  
Irtisanomisajat

# 13 Työsopimuksen päättäminen

## 13.1 Irtisanominen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla

Irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä tai erikoistehtäviin tarvittavia työntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä. Lisäksi kiinnitetään huomiota työsuhteen kestoaikaan.

Taloudellisista, tuotannollisista tai toiminnan uudelleen järjestelyistä johtuvista syistä irtisanotulla Työntekijällä on työsopimuslain 7 luvun 12 §:ssä säädetyn työllistymisvapaan lisäksi oikeus saada työllistymisvapaata enintään viisi työpäivää työllistymissuunnitelman mukaiseen työvoima- poliittiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssäoppimiseen edellyttäen, että vapaan käyttämisestä ei aiheudu Työnantajalle merkittävää haittaa. Työntekijän on ilmoitettava vapaasta ja toimitettava selvitys edellä tarkoitetun säännöksen 3 momentin mukaisesti.

Työnantajan irtisanoessa lomautetun Työntekijän työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, Työntekijälle maksettavasta irtisanomisajan palkasta ei vähennetä lomautusilmoitusajan palkkaa.

## 13.2 Irtisanomisajat

Jollei pidemmästä irtisanomisajasta erikseen sovita, Työntekijän noudatettava irtisanomisaika on 1 kuukausi. Jollei pidemmästä irtisanomisajasta erikseen sovita, Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

<b>Työsuhde jatkunut keskeytyksettä</b>	<b>Irtisanomisaika</b>
enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta



# 14

## Allekirjoitukset

## 14 Allekirjoitukset

Allekirjoitettu sähköisellä allekirjoituksella vastaavin oikeusvaikutuksin kuin omakätisellä allekirjoituksella.

### **Q-Factory Oy**

Misa Ahola, toimitusjohtaja

### **Codemen Oy**

Eero Hyytinen, toimitusjohtaja

### **Tietoala ry**

Jyrki Kopperi

Mika Thynell

### **YTN ry**

Teemu Hankamäki

Minna Anttonen

## Tarkastettu

Mikko Suomalainen

Hannu Blomqvist

Niko Lehtujuuri

Kimmo Hakala

Jaakko Hannuksela

Tuomas Huokuna



