



# CGI:n yrittäjäkohtainen työehtosopimus





# Sisällysluettelo

|   |                                                                |    |    |                                          |    |
|---|----------------------------------------------------------------|----|----|------------------------------------------|----|
| 1 | Työehtosopimuksen lähtökohdat                                  | 3  | 9  | Perhevapaat                              | 20 |
| 2 | Peruspalkka                                                    | 5  | 10 | Oppiminen, kehittyminen ja suoriutuminen | 21 |
| 3 | Etuudet                                                        | 8  | 11 | Työntekopaikka                           | 25 |
| 4 | Kompensaatiokeskustelu                                         | 11 | 12 | Matkustaminen                            | 26 |
| 5 | Työaika                                                        | 12 | 13 | Muut määräykset                          | 28 |
| 6 | Vuosiloma ja Lomaraha                                          | 14 | 14 | LIITE 1: Poikkeavat työaikajärjestelyt   | 31 |
| 7 | Työkyvyttömyys ja terveydenhoidon asiointi                     | 16 | 15 | LIITE 2: Irtisanomissuojasopimus         | 36 |
| 8 | Läheisistä huolehtiminen, elämäntapahtumat ja vastuullisuustyö | 18 | 16 | LIITE 3: Henkilöstön edustus             | 41 |

# Työehtosopimuksen lähtökohdat

## Tausta ja tarkoitus

CGI neuvotteli ensimmäisen yrityskohtaisen työehtosopimuksen vuonna 2021. Tämä työehtosopimus astuu voimaan 2025 ja on toistaiseksi voimassa oleva. Työehtosopimus on neuvoteltu yhdessä henkilöstön edustajien kanssa ja se on räätälöity CGI:lle yrityksen ja CGI Partnereiden tarpeet ja arvolupaus (CGI Partner Value Proposition) huomioiden.

Arvolupauksemme perustuu neljän pääpilarin varaan, joita ovat omistajuuden kulttuuri, CGI Partnereista ja heidän läheisistään huolehtiminen, yksilöllisyyden ja joustavuuden korostaminen sekä kehittymisen mahdollistaminen.

CGI:n kulttuuri perustuu omistajuudelle. CGI:n henkilöstöä kutsutaan CGI Partnereiksi, koska jokaisella yritykseen työsuhteessa olevalla on mahdollisuus omistaa CGI:n osakkeita omistajuusohjelmien kautta. Omistajina CGI Partnerit pääsevät nauttimaan CGI:n taloudellisesta menestyksestä ja rakentamaan toiveidensa mukaista yritystä. CGI:n toimintaa ohjaa uniikki johtamisjärjestelmä Management Foundation ja vahvat arvot. Unelmana on rakentaa yhdessä yritystä, josta CGI Partnerit voivat olla ylpeitä.

Työehtosopimuksen tarkoituksena on luoda viihtyvyyttä ja tyytyväisyyttä CGI Partnereille sekä luoda arvoa yhteisöille, joissa elämme ja työskentelemme. Työehtosopimuksella halutaan edistää etenkin työn joustavuutta, kannustavaa palkitsemista, uralla kehittymisen mahdollisuuksia sekä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä.

Työehtosopimuksessa kuvataan ne CGI Partnereiden työehdot ja etuudet, joita työläinsäädäntö ei kata tai jotka ovat yhdessä työehtosopimusosapuolten kesken neuvoteltu laista poikkeavasti. Työnantaja on sitoutunut noudattamaan työehtosopimusta työsuhteen vähimmäisehtoina, joista poikkeaminen edellyttää paikallista sopimista luottamushenkilöiden kanssa.





## Sopijapuolet

Työnantajapuolelta sopijapuolina ovat CGI Suomi Oy, Finanssi-Kontio Oy, LTC-Otso Oy, eFennia Oy, Finance CGI Suomi Oy ja AktiaDuetto Ab. Jäljempänä työnantajasta käytetään lyhennettä CGI.

Työntekijäpuolelta sopijapuolina ovat Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry ja Tietoala ry.

Kaikkien sopijapuolien edustajat ovat allekirjoittaneet tämän työehtosopimuksen erillisellä allekirjoituspöytäkirjalla, joka on nähtävillä CGI:n Intranetissä.

## Soveltaminen

Työehtosopimusta sovelletaan CGI:hin työsuhteessa oleviin (jäljempänä CGI Partner) pois lukien johtavassa asemassa olevat, joilla on erillinen johtajasopimus.

## Voimassaolo

Työehtosopimus tulee voimaan 1.10.2025 ja se on voimassa toistaiseksi vuoden kerrallaan. Työehtosopimus on irtisanottavissa puolin ja toisin päättymään 30.9. noudattaen 1 kuukauden irtisanomisaikaa. Palkkaratkaisu neuvotellaan vuosittain 31.8. mennessä.

Mahdollisen liikkeenluovutuksen yhteydessä CGI:n työehtosopimuksen voimassaolo päättyy liikkeenluovutushetkellä.

## Liitteet ja viittaukset

Työehtosopimuksen liitteitä noudatetaan tämän sopimuksen osana.

Työehtosopimuksen ja sen liitteiden sisältämistä yleisluontoisista viittauksista esim. työlainsäädäntöön, henkilöstöohjeisiin, -politiikkoihin ja -suunnitelmiin, omistajuusohjelmien (SPP, PPP) sääntöihin sekä verottajan ohjeisiin ei muodostu työehtosopimuksen osaa, eivätkä ne saa työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia.

# Peruspalkka

## Palkkausjärjestelmä

CGI:ssä on käytössä oma palkkausjärjestelmä, joka perustuu sukupuolineutraaliin työnarviointimenetelmään, jota hyödynnetään globaalisti CGI:llä.

Oman palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää oikeudenmukaista palkkausta, tehdä palkkakehitys näkyväksi CGI Partnereille, motivoida hyvin työsuiorituksiin sekä varmistaa kilpailukykyisyys. Palkkausjärjestelmä tukee liiketoimintastrategiaa ja on kiinteä osa johtamista.

Tavoitteeseen pyritään palkalla, jonka perusteena on:

- ✓ tehtävät ja niiden vaativuus;
- ✓ henkilökohtainen pätevyys, työssä suoriutuminen ja osaaminen;
- ✓ henkilökohtainen kannattavuus (soveltuviissa rooleissa) ja
- ✓ tehtävän ja osaamisen markkina-arvo huomioiden CGI Partnerin maantieteellinen sijainti.

## Tehtäväryhmät

Tehtäväryhmät perustuvat CGI:n globaaliin rooli- ja osaamisviitekehykseen (Roles and Competencies Framework), ja jokaisella CGI Partnerilla on määritelty rooli tehtäväperheessä (Job Family).

| Tehtäväperhe              | Tehtäväperheeseen kuuluvia rooleja ovat esimerkiksi:                                                                                                                           |
|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Architecture              | Enterprise Architect, Information Architect, Solution Architect, Systems Architect                                                                                             |
| Agility & Dev Ops         | Agile Coach, DevOps Coach, DevOps Engineer, Product Owner, Release Train Engineer, Scrum Master                                                                                |
| Business Analysis         | Business Analyst, Business Architect, Business Process Engineer                                                                                                                |
| Business Consulting       | Business Consultant                                                                                                                                                            |
| Business Process Services | Service Analyst, Service Compliance Specialist, Service Expert, Service Operations Lead, Service Quality Assurance Specialist, Service Supervisor, Service Training Specialist |
| Data Analytics            | Business Intelligence Developer, Data Analyst, Data Engineer, Data Scientist, Data Visualization Specialist                                                                    |

| Tehtäväperhe                    | Tehtäväperheeseen kuuluvia rooleja ovat esimerkiksi:                                                                                                                            |
|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Desktop Delivery                | Desktop Integrator, Desktop Technician                                                                                                                                          |
| Digital Workplace Support       | Service Desk Integrator, Service Desk Plan-ning & Scheduling and Training Consultant, Service Desk Specialist, Service Desk Tech-nical Analyst, Service Desk Technician         |
| Human Centered Design           | HCD Content Writer, HCD Designer, HCD Strategist, UI/UX Developer                                                                                                               |
| Managed Services                | Application Support Analyst, Operations Sup-port Analyst, Service Delivery Manager                                                                                              |
| Operations Control and Delivery | Client Architect, Data Center Technician, Database Administrator (DBA), Infrastructure Architect, Infrastructure Designer, Opera-tions Control Technician, System Administrator |
| Project Management              | EAS - Business Partner, Portfolio Officer, Pro-gram Manager, Project Management Office Specialist, Project Management Officer, Project Manager                                  |

| Tehtäväperhe                              | Tehtäväperheeseen kuuluvia rooleja ovat esimerkiksi:                                                                                                                     |
|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Security                                  | Security Advisor, Security Architect, Security Consultant, Security Operation Center (SOC) Analyst, Security Operation Center (SOC) Manager, Threat Intelligence Analyst |
| Service Management                        | Incident, problem and change management (IPC) Analyst, Product Specialist (ITSM)                                                                                         |
| Software Development                      | Software Architect, Software Engineer, Soft-ware Engineering Lead                                                                                                        |
| Testing                                   | Load and Performance Tester, Test Analyst, Test Architect, Test Automator, Test Lead, Test tools specialist                                                              |
| Corporate Services and Operations Support | Business Partner, Specialist, Analyst, Expert, Coordinator, Assistant                                                                                                    |

## Urataso

Määritellyn roolin lisäksi jokaiselle CGI Partnerille määritetään urataso. CGI:n uratasot perustuvat vaikuttavuuteen, osaamiseen, innovointiin, viestintään ja riskienhallintaan, joita kyseisellä tasolla vaaditaan. Tasot ja niiden määritelmät jaetaan CGI Partnereille CGI:n Intranetissä.

## Vähimmäispalkat

Vähimmäispalkat tehtäväryhmittäin ja CGI:n uratasoittain vahvistetaan vuosittain osana palkkaratkaisua, ja niitä noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana. Vuosittain sovittava ja allekirjoitettava palkkaratkaisudokumentti on nähtävillä CGI Intranetissä.



## Harjoittelijat

Harjoittelulla tarkoitetaan opiskelijoiden, vastavalmistuneiden tai muiden ammattitaitoa kerryttävien CGI Partnereiden työskentelyä CGI:ssä.

Harjoitteluaika, joka voi koostua useista jaksoista, on yhteensä enintään yksi (1) vuosi.

## Palkantarkistusprosessi

CGI Partnerin palkka tarkistetaan vuosittain CGI:n palkan tarkistusprosessissa (Salary Review Process).

Palkan tarkistusprosessin perustana ovat tehtäväkohtaiset vertailutulokset CGI:n sisäisiin palkkoihin sekä markkinapalkkoihin. Ulkoisessa palkkavertailussa CGI käyttää kolmea eri palkkatutkimusta. Tutkimuksen perusteella esihenkilöillä on päätöksentekonsa tueksi käytössään tietoa verrokipalkoista. Perusteita palkankorotukselle voivat olla myös hyvästä suoriutumisesta palkitseminen, roolin muuttuminen tai palkan tarkastaminen nykyroolia vastaavaksi, osaamisen kriittisyys liiketoiminnalle, CGI Partnerin henkilökohtainen kannattavuus sekä maantieteellinen sijainti Suomessa. CGI:n tasa-arvosuunnitelman mukaisesti prosessissa vahvistetaan myös sukupuolten välistä palkka tasa-arvoa.

## Palkkojen korottaminen vuosittain

Palkankorotusbudjetin suuruudesta ja sen jakoperiaatteista sovitaan vuosittain osana liiketoiminnan suunnittelu- ja budjetointiprosessia. Neuvottelut aloitetaan henkilöstöedustajien kanssa kunkin vuoden toukokuussa. Palkkaratkaisu sisältää palkkojen, palkkataulukoiden, vuorolisien ja luottamustehtävistä maksettavien korvausten tarkistamisen.

**Tuntipalkkajakaja on kuukausipalkkaisilla CGI Partnereilla 158.**

# Etuudet

## Osakkeiden osto-ohjelma

CGI Partnereilla on mahdollisuus osallistua CGI:n osakkeiden osto-ohjelmaan (Share Purchase Plan, SPP) kulloinkin voimassa olevien ehtojen mukaisesti. Oikeus koskee sekä vakituksia että määräaikaista CGI Partnereita.

Kuukausipalkasta voi sijoittaa osuuden CGI:n osakkeisiin, jolloin CGI lahjoittaa samansuuruisella euromäärällä osakkeita. CGI:n lahjoittama euromäärä lisätään verotettavaan ansiotuloon. Osakkeet talletetaan CGI Partnerille avattavalle arvo-osuustilille ja ne ovat CGI Partnerin omaisuutta heti ostotapahtuman ja tilille tallennuksen jälkeen. CGI Partner voi myydä osakkeet heti halutessaan.

CGI maksaa CGI Partnerin puolesta arvo-osuustilin hallinnoimiskulut.

eFennia Oy:n CGI Partnereilla ei ole mahdollisuutta osallistua osakkeiden osto-ohjelmaan ja heillä osake-osto-ohjelman puuttuminen on huomioitu kokonaiskompensaatiossa.

## Voitonjako-ohjelma

Voitonjako-ohjelma (Profit Participation Plan, PPP) on harkinnanvarainen ohjelma, jonka tarkoituksena on palkita CGI Partnereita panoksesta yrityksen kehittämisessä ja tukea liiketoiminnan tavoitteita.

Voitonjako perustuu liiketoimintayksiköiden ja CGI Partnereiden suoriutumiseen ja tulokseen CGI:n taloudellinen asema turvaten. Voitonjaon enimmäismäärä on määritelty roolikohtaisesti.

Työnantaja vahvistaa ohjelman ja sen säännöt tilivuosittain. Voitonjako-ohjelman säännöt ovat CGI Intranetissä.



# Vinkkipalkkio-ohjelma

Vinkkipalkkio-ohjelman (Referral Program) tarkoituksena on auttaa CGI:tä kasvamaan ja kehittymään palkkaamalla osajia CGI Partnereiden omista verkostoista.

CGI maksaa CGI Partnereille vinkkipalkkiota kaikista palkkaukseen johtavista suosituksista vinkkipalkkio-ohjelman kulloinkin voimassa olevien ehtojen mukaisesti, jotka löytyvät CGI:n Intranetistä.

Vinkkipalkkiossa on kolme (3) maksukategoriaa, jotka vahvistetaan vuosittain osana palkkaratkaisua, ja niitä noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana. Maksukategoriat perustuvat avoimena olevan tehtävän vaatimustasoon ja rekrytoinnin haastavuuteen seuraavasti:

- ✓ Harjoittelijat
- ✓ Erityishaastavat asiantuntijaroolit. Roolit määritellään kulloisenkin liiketoimintatilanteen mukaan
- ✓ Muut kuin yllä mainitut roolit

**Vinkkipalkkio-ohjelmaa arvioidaan ja kehitetään säännöllisesti vastaamaan yrityksen tarpeita ja edistämään kilpailukykyä.**



## Terveys- ja hyvinvointipalvelut

CGI tarjoaa CGI Partnereilleen työsuhte-etuna kokonaisvaltaiset terveys- ja hyvinvointipalvelut kattuen fyysisen ja mielen hyvinvoinnin ennaltaehkäisevän tuen ja sairauden hoidon.

Palvelujen tuottamiseen käytetään ulkopuolisia kumppaneita sekä lisäksi CGI:n omia asiantuntijoita. Palveluntuottajat ja palvelujen sisällöt on kuvattu CGI Intranetissä.

## Sairaalan lapsen hoitopalvelu

CGI tarjoaa CGI Partnereille mahdollisuuden tilata sairaalan lapsen hoitaja kotiin työnantajan kustannuksella CGI Partnerin työskennellessä

Sairaalan lapsen hoitopalvelu on käytettävissä samoin edellytyksin kuin CGI Partnerilla on oikeus itse hoitaa palkallisesti sairasta lasta (ks. työehtosopimuksen 8 luku 2 kohta).

## Palvelusvuosimuistamisen ohjelma

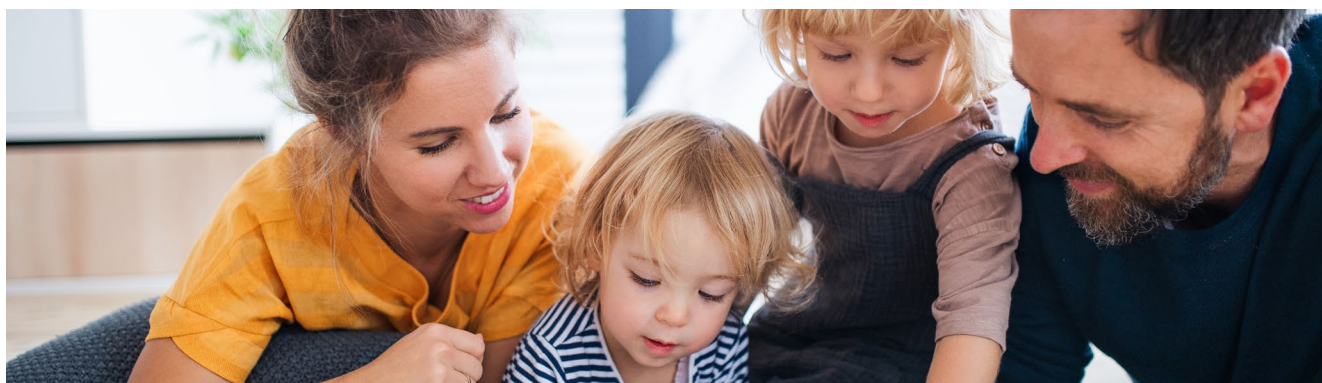
Palvelusvuosimuistamisen ohjelma (Service Recognition Program) on CGI:n tapa muistaa yrityksessä pitkään työskennelleitä CGI Partnereita onnitteluviestillä ja lahjalla..

## Tapaturmavakuutus

CGI on ottanut koko henkilöstölle vakuutuksen työ- ja vapaa-ajan tapaturmien varalta. Vapaa-ajan tapaturmavakuutus on merkittävä työsuhte-etu, jolla halutaan tukea CGI Partnereiden terveyttä ja hyvinvointia vahingon sattuessa.

## Työsuhte-edut ja henkilöstöalennukset

CGI tarjoaa CGI Partnereille työsuhte-etuina esim. lounas-, liikunta-, kulttuuri- polkupyörä ja työmatkaedun. Lisäksi CGI:n CGI Partnerit saavat henkilöstöalennusta useilta palveluntarjoajilta. Kulloinkin voimassa olevat työsuhte-edut ja alennukset voivat vaihdella ja ovat nähtävillä CGI Intranetissä.



# Kompensaatiokeskustelu



CGI:n mallin mukaan CGI Partnerin kanssa käydään kerran vuodessa kompensaatiokeskustelu oman esihenkilön toimesta, jossa keskustellaan CGI Partnerin peruspalkasta ja sen perusteista sekä muista kokonaiskompensaation elementeistä. Lisäksi CGI Partner saa vuosittain kirjallisen kompensaatio yhteenveton (Compensation Summary Letter).

Keskustelujen tarkoituksena on lisätä avoimuutta ja yhteistä ymmärrystä liittyen kokonaiskompensatioon ja sen perusteisiin.

Lisäksi keskustelujen avulla lisätään CGI Partnerin näkyvyyttä palkka- ja urakehitysmahdollisuuksiin CGI:ssä.

Keskustelut käydään vuosittain sen jälkeen, kun palkankorotukset on vahvistettu ja hyväksytty.

# Työaika

## Säännöllinen työaika päivätyössä

Työaika on enintään 7,5 tuntia vuorokaudessa ja 37,5 tuntia viikossa. Säännöllisen työajan enimmäispituus CGI:ssä on siis lyhyempi kuin laki sallii (8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa).

Mikäli CGI Partner ei ole liukuvan työajan tai jonkin vuorotyömallin piirissä, päivittäinen säännöllinen työaika sijoitetaan klo 8 ja 17 välille, ellei ole perusteltua syytä muuhun työaikasijoitteluun.

Työviikko alkaa maanantaina. Työvuorokausi on kalenterivuorokausi, ellei paikallisesti toisin sovita.

Lauantait ja sunnuntait ovat lähtökohtaisesti vapaapäiviä. Palvelutarpeen sitä vaatiessa voidaan paikallisesti sopia, että lauantai voi olla työpäivä, jolloin viikkoa kohti annetaan toinen vapaapäivä, joka pyritään järjestämään maanantaiksi.

Tätä kappaletta ei sovelleta niiden CGI Partnereiden osalta, joiden työsopimuksessa on sovittu, ettei heidän työsuhteessaan sovelleta työaikalain määräyksiä työajasta.



## Tauot

Työpäivään kuuluu päivittäinen lounastauko, jos työpäivän pituus on vähintään kuusi (6) tuntia. Lounastauko ei lain mukaan ole työaika. Lounastaukoa ei voi sijoittaa välittömästi työpäivän alkuun eikä loppuun.

Lounastauon lisäksi työpäivään on tärkeää sisällyttää lyhyempiä työaikaan luettavia taukoja hyvinvoinnin ylläpitämiseksi.

## Liukuva työaika

CGI:ssä on käytössä liukuva työaika, joka on tarkoitettu joustavoittamaan työtä vallitsevaan työtilanteeseen ja CGI Partnerin omiin tarpeisiin sopivaksi. Liukuvassa työajassa CGI Partnerin kanssa sovitaan työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen seuraavaa:

- Kiinteä työaika: **klo 09.00-15.00**
- Liukumarajat:
  - aamu: klo 07.00-09.00
  - ilta: klo 15.00-19.00
- Lounastauko: **30-60 minuuttia**
- Enimmäiskertymä: **+40/-10 tuntia**
- Tasoittumisjaksot: **4 kk: 1.1.-30.4., 1.5.-31.8., 1.9.-31.12**

CGI Partner voi päättää itse työpäivänsä alkamisesta ja päättymisestä liukuvan työajan rajat ja työtilanne huomioiden. Plustunneille tulee olla liiketoiminnallinen tarve.

## CGI Partnerin tulee käyttää työajankirjausjärjestelmää, jossa saldoseuranta tapahtuu.

Liukuvan työajan tasoittumisjakso on neljä (4) kuukautta. Tasoittumisjakson aikana enimmäiskertymä voi olla +40 tuntia / -10 tuntia. CGI Partnerin tulee pyrkiä siihen, että työaika tasoittuu jakson aikana nollaan.

Jos +40 tunnin raja on täyttymässä, eikä työajan tasoittaminen onnistu riittävästi, CGI Partnerin tulee ottaa yhteyttä omaan esihenkilöönsä. Työkuormaa pyritään tällöin tasaamaan mahdollisuuksien mukaan työn järjestelyin. Erikseen sovittaessa työtä voidaan teettää lisä- ja ylityönä. Liukumarajan ylittävät työtunnit eivät kerrytä saldoa, eivätkä kirjaudu työajanseurantajärjestelmään. Saldotunteja ei voida myöskään korvata kesken tasoittumisjakson.

Tasoittumisjakson päätyttyä esihenkilön vastuulla on sopia CGI Partnerin kanssa mitä mahdollisille tasoittamattomille plus- tai miinustunneille tehdään. Plustunnit korvataan tunti tunnista -periaatteella rahassa tai merkitään työajanseurantajärjestelmässä myöhemmin vapaana pidettäväksi tasoittumisvapaasaldoksi. Työnantajalla on aina oikeus korvata tunnit rahassa. Miinustunnit tehdään sisään seuraavan tasoittumisjakson aikana tai vähennetään palkasta. Esihenkilön kanssa sopien voi saldokertymää tasoittaa pitämällä kokonaisia vapaapäiviä.

## Vapaapäiviksi luettavat arkipyhät

Seuraavat arkipyhät ovat CGI:ssä vapaapäiviä:

- uudenvuodenpäivä
- juhannusaatto
- loppiainen
- Suomen itsenäisyyspäivä
- pitkäperjantai
- jouluaatto
- toinen pääsiäispäivä (eli pääsiäismaanantai)
- joulupäivä
- vapunpäivä
- tapaninpäivä
- helatorstai

Kuukausipalkkainen CGI Partner saa normaalin kuukausipalkkansa sellaiselta kuukaudelta, johon sijoittuu arkipyhä/arkipyhiä. Arkipyhät lyhentävät arkipyhäviikon säännöllistä viikoittaista työaika työ sopimuksen mukaisen työpäivän tuntimäärällä.

Osa-aikaisella CGI Partnerilla on osa-aikatyöstä sovittaessa sovittu joko päivittäisestä tai viikoittaisesta työajan lyhentämisestä. Viikoittaisen työajan lyhentämisen yhteydessä sovitaan mitkä ovat CGI Partnerin työpäiviä. Arkipyhäviikolla työskennellään osa-aikatyön sopimuksen mukaisina päivinä. Arkipyhät lyhentävät arkipyhäviikon säännöllistä viikoittaista työaika työ sopimuksen mukaisen työpäivän tuntimäärällä. Jos arkipyhä osuu osa-aikaisen työntekijän työpäivälle, työaika lyhenee kyseisen päivän tuntimäärällä. Jos arkipyhä osuu työntekijän vapaapäivälle, ei työaika lyhennetä.

### Tuntipalkkaisilla CGI Partnereilla on oikeus arkipyhäkorvaukseen, jos:

- ✓ Arkipyhä olisi ollut CGI Partnerin työvuorolistan mukainen työpäivä;
- ✓ CGI Partnerin työsuhde on kestänyt vähintään kolme (3) kuukautta; ja
- ✓ CGI Partner on työskennellyt arkipyhää edeltäneenä ja sitä seuranneena arkipäivänä (tässä yhteydessä maanantai-perjantai). Jos poissaolo on johtunut CGI Partnerin työkyvyttömyydestä, riittää että CGI Partner on työskennellyt toisena edellä mainituista päivistä.

Kohdan 1 todentamiseksi tulee toimittaa esihenkilön laatima ja hyväksymä vapaamuotoinen työvuorolista, joka todentaa, että arkipyhä olisi ollut työntekijän työvuorolistan mukainen työpäivä. Mikäli työvuorolistaa ei ole toimitettu, ei arkipyhäkorvausta makseta.

### Itsenäisyyspäivän osalta ei noudateta edellä kohtia 2 ja 3.

# Vuosiloma ja Lomaraha

## Vuosiloma

CGI haluaa taata CGI Partnereille riittävän loman riippumatta siitä, milloin työsuhde on alkanut.

Vuosiloma määräytyy vuosilomalain mukaan, ellei CGI Partnerin työsopimuksella ole muutoin sovittu.

CGI Partnerin vuosilomaetuja ei vähennetä työehtosopimuksen 8 luvussa kuvattujen poissaolojen johdosta.

Työnantaja järjestää - CGI Partnerin niin halutessa - ennen lomakauden alkua työsuhteeseen tulleelle CGI Partnerille mahdollisuuden saada mahdollisen palkallisen vuosiloman lisäksi palkatonta vapaata työstä siten, että palkallinen ja palkaton vapaa ovat yhteensä vähintään kaksi (2) viikkoa.



## Lomarahan suuruus ja maksuajankohta

Lomarahana maksetaan 50 prosenttia vuosilomalain mukaista vuosilomakertymää (enintään 30 arkipäivää) vastaavasta loma-ajan palkasta.

Lomaraha maksetaan koko vuosilomakertymästä yhdellä kertaa kesäkuun palkanmaksun yhteydessä seuraavin poikkeuksin:

- 1 Tuntipalkkaisille lomaraha maksetaan loma-ajan palkan yhteydessä
- 2 asevelvollisuutta tai vapaaehtoista asepalvelusta suorittamaan lähtevälle lomaraha maksetaan työhön paluun jälkeen

## Lomarahan maksamisen edellytys

Lomarahan maksamisen edellytyksenä on, että työsuhde on voimassa kesäkuun palkanmaksun ajankohtana.

# Lomarahavan vaihtaminen vapaaksi

CGI:n ylin johto Suomessa tekee vuosittain päätöksen lomarahavapaista. Jos lomarahaa voidaan vaihtaa vapaaksi, sovelletaan seuraavia periaatteita:

1 Lomarahavapaan edellytyksenä on, että liiketoiminnan tilanne ja CGI Partnerin työtilanne sallivat lomarahavan vapaaksi vaihtamisen ja CGI Partner on pitänyt 30.4. mennessä kaikki aikaisempien lomanmääräytymisvuosien vuosilomat.

2 Vapaaksi vaihdettavien lomarahavapaapäivien määrä perustuu lomanmääräytymisvuoden päättymiseen mennessä ansaittujen vuosilomapäivien määrään seuraavasti:

| Ansaittujen vuosilomapäivien määrä 31.3. mennessä | Lomarahavapaan määrä ja lomaraha                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 0-11 päivää                                       | ei mahdollisuutta lomarahavapaaseen, lomaraha maksetaan koko vuosilomakertymästä                                                                                                       |
| 12-23 päivää                                      | 6 päivää lomarahavapaata, lomaraha maksetaan 12 päivää ylittävästä vuosilomakertymästä                                                                                                 |
| 24-30 päivää                                      | 6 päivää lomarahavapaata, lomaraha maksetaan 12 päivää ylittävästä vuosilomakertymästä; tai<br>12 päivää lomarahavapaata, lomaraha maksetaan 24 päivää ylittävästä vuosilomakertymästä |

Vaihdetut lomarahavapaat pidetään viimeistään seuraavan lomakauden alkuun mennessä (30.4.). Lomarahavapaat kuluvat arkipäivinä (maanantai-lauantai). Lomarahavapaat suunnitellaan liiketoiminnan lähtökohdista ja keskitetään hiljaisimpaan aikaan (kesä, vuodenvaihde). Työnantajalla on oikeus päättää lomarahavapaan ajankohta, jos ajankohdasta ei päästä yhteisymmärrykseen. Pitämättömiä lomarahavapaapäiviä ei korvata rahana. Työsuhteen päättyessä vapaaksi vaihdetut lomarahavapaat pidetään ennen työsuhteen päättymistä.

Lomarahavapaa luetaan työssäolon veroiseksi ajaksi vuosiloman kertymisessä. Lomarahavapaaseen ei muilta osin sovelleta vuosilomalakia.

## Lomaraha erityistilanteissa

Luottamushenkilö ja työnantajan edustaja voivat sopia lomarahavan kokonaan tai osittain maksamatta jättämisestä, jos yrityksessä on käynnistetty yhteistoimintalaissa tarkoitetut muutosneuvottelut. Tällainen sopimus voidaan tehdä vain yhdeksi (1) lomavuodeksi kerrallaan.

Jos CGI Partner irtisanotaan tuotannollis-taloudellisista syistä siten, että työsuhde päättyy lomakautena 2.5.-30.9., maksetaan lomaraha siitä lomakorvauksesta, joka määräytyy 31.3. päättyneen lomanmääräytymisvuoden perusteella.

Vanhuuseläkkeelle siirtyvät CGI Partnerit ovat oikeutettuja lomarahaan, joka maksetaan CGI Partnerin vuosilomapalkasta ja -korvauksesta.

# Työkyvyttömyys ja terveydenhoidon asiointi

## Työkyvyttömyydestä ilmoittaminen ja työkyvyttömyystodistus

CGI Partnerin, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, tulee viipymättä ilmoittaa esihenkilölleen työkyvyttömyydestä, ja jos mahdollista sen kestosta.

Esihenkilö voi myöntää enintään kolmen (3) kalenteripäivän pituisen palkallisen poissaolon. Muissa tapauksissa CGI Partnerin tulee esittää viipymättä lääkärintodistus tai terveydenhoitajan antama työkyvyttömyystodistus, joka voi olla annettu työterveyshuollon etävastaanotolla. Työnantajalla on kuitenkin aina oikeus edellyttää, että CGI Partner hakeutuu viivytyksettä työnantajan nimeämän työterveyshuollon lääkärin vastaanotolle työkyvyn selvittämiseksi.

## Työkyvyttömyysajan palkanmaksu

Työnantaja maksaa CGI Partnerille työkyvyttömyysajalta työsuhde-etuna palkkaa, jos:

- CGI Partner on sairastumisen tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työsopimuksen mukaista työtä ja
- CGI Partner ei ole aiheuttanut työkyvyttömyyttä tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella.

Jos työkyvyttömyys ei johdu sairaudesta tai tapaturmasta, työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta (esim. leikkaukset, joille ei ole lääketieteellistä perustetta).

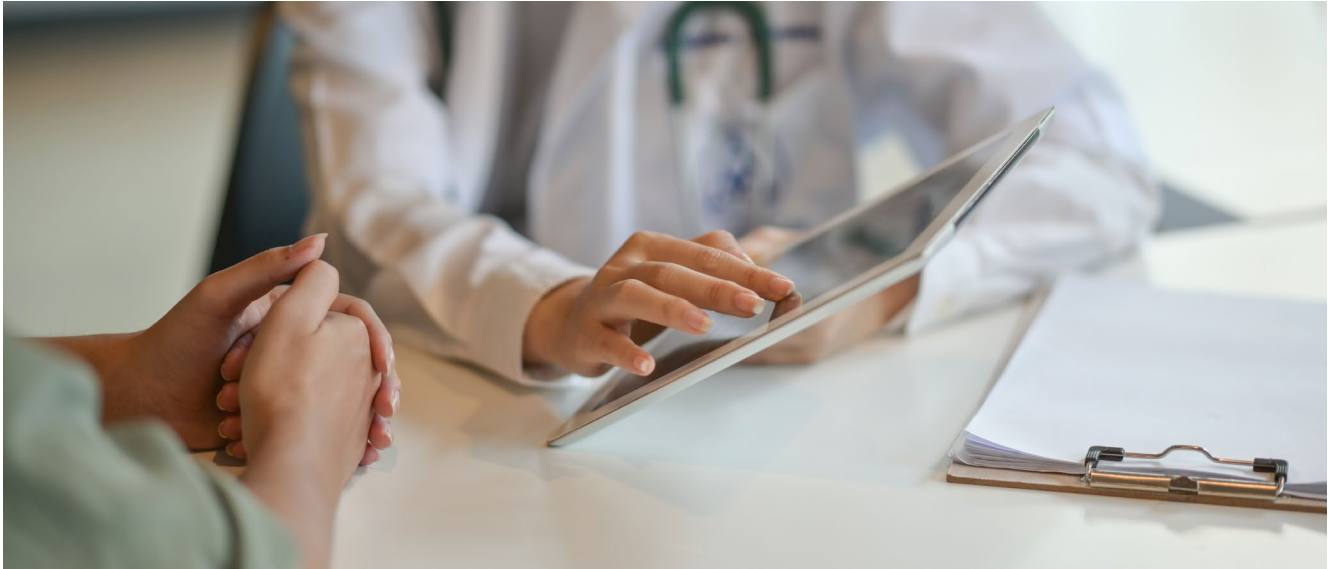
**Palkallisen työkyvyttömyysajan kesto riippuu työsuhteen kestosta seuraavasti:**

| Työsuhteen kesto | Palkallisen työkyvyttömyysajan kesto |
|------------------|--------------------------------------|
| <3 vuotta*       | 4 viikkoa                            |
| 3-4 vuotta       | 5 viikkoa                            |
| 5-10 vuotta      | 6 viikkoa                            |
| >10 vuotta       | 8 viikkoa                            |

*\* Jos työsuhde on kestänyt alle yhden (1) kuukauden, CGI Partnerilla on oikeus saada 50 % palkastaan sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen (9) arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa.*

CGI Partnerin sairastuessa samaan sairauteen 30 kalenteripäivän kuluessa työhön paluusta lasketaan poissaolojaksot yhteen ja niiltä maksetaan palkka kuin kyseessä olisi yksi (1) työkyvyttömyysjakso. Palkka maksetaan kuitenkin sairausvakuutuslain karenssiajalta eli sairastumispäivältä sen ollessa työpäivä.

Työnantaja hakee sairausvakuutuskorvauksen itselleen CGI Partnerin palkalliselta työkyvyttömyysajalta. Jos CGI Partner ei toimita yllä 1. kohdassa tarkoitettua työkyvyttömyystodistusta työnantajalle viimeistään kahden (2) kuukauden kuluessa sairastumisesta ja työnantaja menettää tämä vuoksi sairausvakuutuskorvauksen, menetetty sairausvakuutuskorvaus voidaan periä CGI Partnerin palkasta.



## Terveydenhoidon asiointi

Terveydenhoidon asiointissa lähtökohtana on mahdollisuuksien mukaan työterveyshuollon palveluntarjoajan etävastaanottopalveluiden sekä liukuvan työaikamallin hyödyntäminen.

### **Terveydenhoidon asiointi voi tapahtua kiinteällä työajalla, kun kyseessä on:**

- a** Äkillistä hoitoa edellyttävä sairastuminen tai tapaturma, joka aiheuttaa työkyvyttömyyden.
- b** Aikaisemmin todetun sairauden tai tapaturman hoitotoimi, joka aiheuttaa työkyvyttömyyden.
- c** Työkyvyn selvitykseen liittyvä terveystarkastus, johon työnantaja ohjaa CGI Partnerin havaittuaan CGI Partnerin työkyvyn heikentyneen. Terveystarkastusta edeltää yleensä työkykykeskustelu CGI:n varhaisen tuen mallin mukaisesti. Terveystarkastuksella voidaan tukea myös esim. päihdeongelman hoidon piiriin ohjaamista.

**d** Työn erityisluonteeseen (esim. yötyö, melu konesalityössä) liittyvä terveystarkastus, jossa selvitetään, onko CGI Partnerilla sellaista terveydellistä tekijää, sairautta tai erityistä herkkyyttä, joka saattaisi pahentua työssä tai jonka vuoksi CGI Partner ei voi aloittaa työtehtävää.

**e** Synnyttävän synnytystä edeltävät määräaikaisterveystarkastukset, joita ei voida suorittaa työajan ulkopuolella.

Muissa kuin edellä mainituissa tilanteissa käytetään terveydenhoidon asiointiin ensisijaisesti työajan ulkopuolista aikaa (esim. liukuvan työajan liukumarat, lounastauko). Jos terveyspalvelua ei ole saatavissa työajan ulkopuolella, voi CGI Partner käyttää työaikaa välttämättömiin tutkimuksiin ja hoitotoimenpiteisiin tarpeetonta työajan menetystä välttämällä. Tällöin terveydenhoidon asiointi kiinteällä työajalla ei kuitenkaan ole työaikaa.

Käyttäessään työaikaa terveydenhoidon asiointiin, CGI Partnerin tulee ilmoittaa poissaolosta esihenkilölle etukäteen.

# Läheisistä huolehtiminen, elämäntapahtumat ja vastuullisuus

CGI:n yksi keskeisimmistä arvoista on vastuullisemman tulevaisuuden rakentaminen. CGI on sitoutunut eettiseen toimintaan, johon kuuluu CGI Partnereiden, heidän läheistensä ja yhteisöjen hyvinvoinnin edistäminen.

CGI toimii aktiivisesti yhteisöissä, joissa elämme ja työskentelemme ja CGI Partnereilla on mahdollisuus osallistua hyväntekeväisyys- ja yhteiskuntavastuutyöhön.



Läheisellä tarkoitetaan CGI Partnerin avio- tai avopuolisoa tai rekisteröidyn parisuhteen toista osapuolta, vanhempia, isovanhempia, sisaruksia sekä CGI Partnerin perheen lapsia ja lapsenlapsia. Lisäksi läheisellä tarkoitetaan yllä kohdassa c myös CGI Partnerin puolison vanhempia.

Työnantajan pyynnöstä CGI Partnerin on esitettävä luotettava selvitys poissaolonsa perusteesta.

## Läheisistä huolehtiminen ja sairaan lapsen hoito

CGI Partnerilla on oikeus 1-2 työpäivän palkalliseen poissaoloon, jos:

1

- CGI Partnerin läsnäolo on välttämätöntä hänen läheisensä avustamiseksi tai tukemiseksi ja läheisen toimintakyky on huomattavasti alentunut vakavan sairauden tai vamman vuoksi;
- CGI Partnerin läsnäolo on välttämätöntä hänen läheistään kohdanneen ennalta arvaamattoman vakavan sairastumisen tai onnettomuuden vuoksi; tai
- poissaolo johtuu läheisen saattohoidosta, kuolemasta tai hautajaisista.

CGI Partnerilla on oikeus enintään neljän (4) työpäivän palkalliseen poissaoloon,

2

jos CGI Partner on äkillisesti sairastuneen alle 10-vuotiaan lapsen tai alle 18-vuotiaan vammaisen lapsen huoltaja ja CGI Partnerin läsnäolo on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi.

Palkanmaksun edellytys muulle kuin yksinhuoltajalle on se, että molemmat samassa taloudessa asuvat huoltajat ovat ansiotyössä tai toinen on opiskelija eikä toisella huoltajista ole ansiotyönsä ja työaikansa tai kodin ulkopuolella tapahtuvan tutkimukseen johtavan opiskelun vuoksi mahdollisuutta järjestää hoitoa tai itse hoitaa lasta.

Työnantajan pyynnöstä CGI Partnerin on esitettävä luotettava selvitys poissaolonsa perusteesta ja mahdollisen toisen huoltajan esteestä hoitaa lasta.

## Vapaaehtoistyö

CGI Partner voi olla kerran kalenterivuodessa enintään yhden (1) työpäivän palkallisesti pois työstä, kun hän tekee vapaaehtoistyötä sovitussa hyväntekeväisyyskohteessa.

Poissaolon ajankohdasta ja hyväntekeväisyyskohteesta sovitaan esihenkilön kanssa.

## Elämäntapahtumat

**CGI Partner saa yhden (1) työpäivän palkallisen vapaan, kun hän:**

- ✓ solmii avioliiton;
- ✓ täyttää 50, 60 tai 70 vuotta; tai
- ✓ muuttaa uuteen kotiin.

Vapaan pitämisen ajankohdasta sovitaan esihenkilön kanssa. Vapaan ei tarvitse ajoittua samalle päivälle, kuin elämäntapahtuma.

## Maanpuolustus

**CGI Partner saa olla palkallisesti pois työstä, kun hän:**

- ✓ osallistuu asevelvollisten kutsuntilaisuuteen; tai
- ✓ osallistuu vapaaehtoiseen asepalvelukseen hakeneiden info- ja valintatilaisuuteen.

Jos CGI Partner osallistuu reservin kertausharjoituksiin, maksetaan hänelle palkan ja reserviläispalkan erotus osallistumispäiviltä.

Poissaoloista ilmoitetaan esihenkilölle etukäteen.

## Yhteiskunnallinen toiminta

Jos CGI Partner osallistuu työaikana kunnanvaltuuston- tai hallituksen, hyvinvointialueen ja kunnallisen aluevaltuuston tai -lautakunnan taikka lakisääteisten vaalien vaalilautakunnan tai -toimikunnan työskentelyyn, maksetaan hänelle palkan ja ansionmenetyksen korvauksen välinen erotus.

CGI Partner saa osallistua työajalla valittuna edustajana Akavan, YTN:n ja sen valtakunnallisten jäsenjärjestöjen sekä Tietoala ry:n liitto-, edustajisto- tai vuosikokoukseen, tai mainittujen järjestöjen hallituksen tai sen asettaman toimikunnan kokouksiin.

Poissaoloista ilmoitetaan esihenkilölle etukäteen.



# Perhevapaat

CGI:llä perhevapaat määräytyvät kulloinkin CGI Partneriin sovellettavan lainsäädännön mukaan.



## Palkallinen perhevapaa

**CGI maksaa palkkaa perhevapaajaksoilta seuraavasti:**



Synnyttävälle CGI Partnerille maksetaan yhdenjaksoisen raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta kuukausipalkka luontoisetuineen kolmen (3) kuukauden ajalta.



Lapsen toiselle vanhemmalle maksetaan hänen vanhempainvapaansa ajalta kuukausipalkka vanhempainvapaan ensimmäiseltä 36 arkipäivän ajalta. Toisella vanhemmalla tarkoitetaan henkilöä, joka on sairaskuutuslain 9 luvun 5§:n tai 7§:n mukaisesti oikeutettu vanhempainrahaan.

Palkallisen perhevapaajakson edellytyksenä on synnyttävän vanhemman kohdalla, että työsuhde on jatkunut vähintään viisi (5) kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa ja ei-synnyttävän vanhemman kohdalla vähintään viisi (5) kuukautta ennen vapaakauden alkua.

Adoptiovanhemman oikeus palkkaan koskee alle 7 -vuotiasta lasta. Palkan edellytyksenä oleva työsuhteen yhdenjaksoinen kesto lasketaan adoptiolapsen hoitoon ottopäivästä. Adoptiovapaa voi alkaa 2 viikkoa ennen hoitoon ottopäivää, ellei muutoin sovita.

Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut CGI Partnerille edellä mainitun perhevapaajakson palkan, työnantaja on oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena CGI Partnerille lain perusteella tulevan päivärahamen tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin CGI Partnerilta, ei kuitenkaan enempää kuin maksettua palkkaa vastaavan määrän.

# Oppiminen, kehittyminen ja suoriutuminen



## CGI:n oppimismalli

CGI haluaa luoda hyvät edellytykset CGI Partnereiden jatkuvaan oppimiseen, työssä ja uralla kehittymiseen sekä hyvään suoriutumiseen.

Näillä elementeillä varmistetaan CGI Partnereiden ja CGI:n kilpailukykyisyys sekä vahvistetaan molemminpuolista sitoutumista.

CGI:n oppimismalli tukee oppimista ja uraportfolioiden kehittymistä formaalien koulutusten lisäksi mm. tarjoamalla kattavia mahdollisuuksia itse tekemällä ja toisilta oppimiseen, tehtävien laajentamiseen sekä uusiin tehtäviin siirtymiseen.

Tämän vuoksi CGI tukee CGI Partnereiden ja kehittymistä koulutusten lisäksi tarjoamalla kattavia mahdollisuuksia toisilta oppimiseen, tehtävien laajentamiseen sekä uusiin tehtäviin siirtymiseen.

## Suunnitelmat ja investoinnit

Liiketoimintayksiköt laativat vuosittain kirjallisen suunnitelman, jossa kuvataan liiketoiminnan keskeiset tavoitteet sekä sen pohjalta laaditut osaamisen kehittämisen painopistealueet sekä niiden saavuttamiseen käytettävät strategiat, menetelmät ja investoinnit.

Suunnitelmien ja investointien toteutumista seurataan mm. seuraavin mittarein: CGI Academian käyttö, suoritettut sertifikaatit, oppimiseen käytetty aika sekä kustannukset.

Suunnitelmat ja niiden toteumat käydään vuosittain läpi henkilöstöedustajien kanssa.

## Tavoite-kehityskeskustelu

CGI Partnerin kanssa käydään kerran vuodessa oman esihenkilön toimesta Tavoite-kehityskeskustelu, joka dokumentoidaan CGI Progressio -työkaluun. Keskustelussa käsitellään mm. liiketoiminnan tavoitteita ja suuntaa sekä CGI Partnerin henkilökohtaisia tavoitteita, kehityssuunnitelmia ja uratoiveita. Lisäksi keskustelussa annetaan tunnustusta sekä tukea hyvään suoriutumiseen.

Ennen keskustelua CGI Partnerilla on mahdollisuus tehdä itsearviointi CGI Progressio -työkalussa. Itsearvioinnissa CGI Partner ilmaisee oman näkemyksensä aikaansaannoksista, arvojen mukaisesta käyttäytymisestä ja kehittymisestä. Lisäksi CGI Partner voi ilmaista näkemyksensä liittyen omaan kokonaiskompensatioon.

Vuoden aikana suositellaan käymään keskusteluja, joissa tarvittaessa päivitetään suunnitelmia sekä annetaan palautetta ja tukea.

## Koulutukset ja yhdessä oppiminen

**CGI tarjoaa CGI Partnereille monipuolisia oppimisympäristöjä ja menetelmiä, mm.:**

- Virtuaalinen oppimisympäristö -CGI Academia - sisältää e-kursseja, kirjoja, videoita, työkaluja ja testeihin valmentavia kokeita eri osaamisalueilla. CGI Academia on käytössä rajattomasti kaikille CGI Partnereille 24/7.
- Formaalit koulutukset ja koulutusohjelmat joko CGI:n sisäisten kouluttajien tai ulkoisen kumppaniverkoston toimesta. Koulutustarjoama ja kumppanit ovat CGI Partnereiden nähtävillä CGI Intranetissä. Lisäksi tiimi voi tarvittaessa tilata räätälöidyn koulutuksen.
- Osaajayhteisöt toisilta oppimiseen ja verkottumiseen
- Co-Learning -ohjelma tiimin yhdessä oppimiseen hyödyntäen CGI Academiaa ja CGI:n sisäisiä asiantuntijoita ja fasilitaattoreita.
- Säännölliset mentorointiohjelmat, joiden sisältö ja hakuajat ovat CGI Partnereiden nähtävillä CGI Intranetissä.



## Sertifioinnit ja tutkinnot

CGI tukee ja kannustaa CGI Partnereita suorittamaan sertifi kaatteja osana urakehitystä. Sertifi kaatin suorittaminen lisää CGI Partnereiden markkina-arvoa ja CGI:n kilpailukykyisyyttä.

Työnantaja kommunikoi CGI Partnereille kulloinkin voimassa olevat sertifi kaattiohjelmat, jotka saattavat vaihdella liiketoiminnoittain. CGI Partnerin osallistuessa vahvistettuun sertifi kaattiohjelmaan sen ehtojen mukaisesti, työnantaja maksaa sertifi kaatin kustannukset sekä erillisen sertifiointipalkkion tunnustuksena CGI Partnerin saavutuksesta.

CGI:n tavoitteena on nostaa Suomessa IT-alalla työskentelevien tekniikan alan tutkinnon suorittaneiden CGI Partnereiden prosentuaalista osuutta.

Tämän vuoksi CGI kannustaa ja tukee CGI Partnereitaan saattamaan loppuun kesken jääneet työhön liittyvät korkeakouluopinnot. Pätevöitymisohjelmiin osallistuville CGI Partnereille laaditaan kumppanioppilaitoksen toimesta henkilökohtainen opintosuunnitelma, joka liitetään osaksi CGI Partnerin kehittämissuunnitelmaa.

**Lisäksi CGI maksaa tällöin opintojen lukukausimaksut ja tarjoaa vertaistukiverkoston.**



## Urakehitys ja tehtäväkierto

Pääosa oppimisesta ja kehittymisestä tapahtuu työskentelyn kautta.

CGI kannustaa ja tukee CGI Partnereiden oppimista ja kehittymistä uusien uramahdollisuuksien ja tehtäväkierron keinoin.

CGIn urapolkumalli toimii tukena uramahdollisuuksien kartoittamisessa.

Avoimet tehtävät julkaistaan sisäiseen hakuun, ja CGI Partnereita kannustetaan hakemaan niitä. Mikäli sopiva tehtävä löytyy, johon CGI Partner valitaan, hänellä on oikeus tehtäväsiirtoon. Siirrosta sovitaan yhdessä nykyisen esihenkilön ja uuden esihenkilön kanssa.

CGI Partnerilla on mahdollisuus ilmaista ura- ja tehtäväkiertotoiveensa CGI Talento työkalussa sekä esihenkilön kanssa käytävässä keskustelussa. Tällöin CGI Partnerille pyritään aktiivisesti löytämään profiiliin sopivia uusia uramahdollisuuksia.

# Joustava työurajohtaminen eri elämäntilanteissa

Työuran eri vaiheissa CGI Partnerit  
tarvitsevat erilaista tukea ja  
johtamista.

Elämäntilanteet, kuten perhetilanteen muutokset, opiskelu, terveydelliset haasteet tai halu kehittää osaamista, voivat vaikuttaa siihen, millaisia joustoja ja tukimuotoja tarvitaan. CGI:llä pyritään tarjoamaan yksilöllisiä ratkaisuja, jotka tukevat työhyvinvointia ja mahdollistavat mielekkään työuran eri vaiheissa.

Eläkeikää lähestyvien kohdalla voi olla ajankohtaista pohtia esim. kuinka varmistetaan hyvä työkyky ja miten osaaminen ja hiljainen tieto siirtyvät työyhteisön käyttöön kokeneen työntekijän eläköityessä.

CGI Partnerin pyynnöstä tai suostumuksella  
käydään 'Hallitusti eläkkeelle' -keskustelu.

Mikäli hyvän työkyvyn ylläpitoa tukee esimerkiksi työn muotoilu tai osa-aikainen työskentely, esihenkilö kartoittaa huolella näiden vaihtoehtojen käytön.

**Lisäksi keskustelussa voidaan tehdä suunnitelma osaamisen ja tiedon siirrosta.**



# Työntekopaikka



Jokaiselle CGI Partnerille määritetään työsopimukseen CGI-toimipaikka.

CGI:ssä työskennellään hybridimallissa. Hybridimalli tarkoittaa sitä, että asiakkaan salliessa työtä voidaan tehdä yhdistäen sekä kotona että toimistolla / asiakkaalla työskentelyä tavalla, joka on liiketoiminnan, asiakkaiden, tiimien ja CGI Partnereiden kannalta tarkoituksenmukaisinta.

Tiimeissä keskustellaan siitä, millainen tapa työskennellä sopii asiakkaille, tiimille ja tiimin CGI Partnereille parhaiten. Viime kädessä päätöksen tekee esihenkilö huomioiden CGI Partnerin roolin. CGI Partnerilla on aina mahdollisuus työskennellä kokonaan CGI:n toimistolta käsin.

Etätyöskentelyyn ulkomailla sovelletaan CGI:n globaalia politiikkaa ja ohjeistusta.

Kaikki CGI:n CGI Partnerit ovat vakuutettuja tapaturmien varalta, jotka sattuvat kotimaassa työssä tai vapaa-ajalla (ks. työehtosopimuksen luku 3 kohta 'Tapaturmavakuutus').

# Matkustaminen

## Yleiset periaatteet

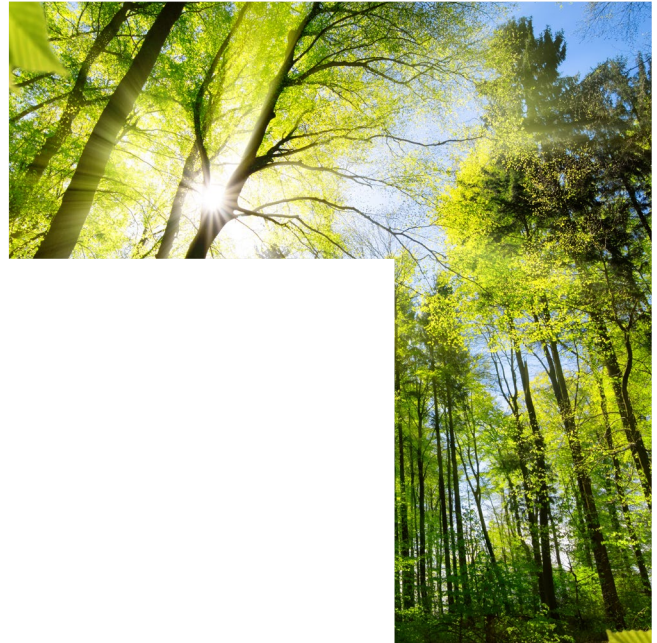
CGI on sitoutunut hiilineutraaliin toimintaan vuoteen 2030 mennessä. Matkustamisen vähentäminen on kaikkein tehokkain tapa vaikuttaa yrityksen hiilijalanjäljen minimoimiseen ja kestävämmän tulevaisuuden rakentamiseen.

Hiilineutraaliustavoitteen saavuttamiseksi CGI:ssä suositetaan virtuaalisia työskentelytapoja.

Työnantaja korvaa CGI Partnerille hyväksytystä työmatkasta aiheutuneet matkakulut. Matkakuluja ovat esim. matkaliput, päivärahat, majoituskulut ja oman kulkuneuvon käytöstä aiheutuvat kulut.

Kodin ja työsopimuksen mukaisen CGI-toimipisteen tai muun varsinaisen työntekopaikan väliset matkat eivät ole verottajan mukaan työmatkoja, vaan nämä kulut CGI Partner voi vähentää henkilökohtaisessa verotuksessaan.

Työmatkakorvaus alkaa CGI Partnerin työsopimuksessa määritetystä CGI-toimipisteestä tai muusta varsinaisesta työntekopaikasta ja päättyy työmatkan kohteeseen. Vastaavasti paluumatkan korvaaminen alkaa työmatkan kohteesta ja päättyy CGI-toimipisteeseen tai muuhun varsinaiseen työntekopaikkaan. Jos toteutunut matka on tätä lyhyempi, korvataan toteutunut matka. Päivärahaan oikeuttavat vuorokaudet lasketaan toteutuneen ajankäytön mukaan matkan alkamisesta matkan päättymiseen.



## Päiväraha

Päiväraha maksetaan, kun työmatkan kohde on vähintään 15 kilometrin etäisyydellä sekä CGI Partnerin työsopimuksessa määritetystä CGI-toimipisteestä että kodista. Päivärahaa maksetaan kultakin matkavuorokaudelta seuraavasti:

| Matkan kesto                                                              | Päiväraha     |
|---------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 6-10 tuntia                                                               | Osapäiväraha  |
| >10 tuntia                                                                | Kokopäiväraha |
| Täyden matkavuorokauden jatkeena oleva vajaavuorokausi, ylitys 2-6 tuntia | Osapäiväraha  |
| Täyden matkavuorokauden jatkeena oleva vajaavuorokausi, ylitys >6 tuntia  | Kokopäiväraha |

Päiväraha puolitetaan, jos CGI Partner saa kokopäivärahaan oikeuttavalla työmatkalla kaksi (2) kustannettua ateriaa vuorokaudessa tai osapäivärahaan oikeuttavalla työmatkalla yhden (1) kustannetun aterian vuorokaudessa. Aamiaista ei lasketa mukaan edellä mainittuihin aterioihin.

### **Päiväraha on suuruudeltaan verohallituksen vuosittain vahvistama verovapaan päivärahan enimmäismäärä.**

CGI Partnerin lounasruokailua tuetaan lounassaldon muodossa jokaiselta työpäivältä mukaan lukien matkapäivät. Verohallinnon vahvistama ateriakorvaus ei tämän vuoksi ole CGI:ssä käytössä.

## Majoituskulut

Majoituskulut (esim. hotellilasku) korvataan kuittien mukaan. Verohallinnon vahvistama yömatkaraha ei ole CGI:ssä käytössä.

## Korvaus oman kulkuneuvon käytöstä

CGI Partnerin omistaman tai hallitseman kulkuneuvon käyttö työmatkalla korvataan verohallinnon vuosittain vahvistamien verottomien enimmäismäärien mukaan.

Jos CGI Partner matkustaa hälytystyöhön tai ylityöhön tai poistuu hälytystyöstä tai ylityöstä sellaisena vuorokauden aikana, jona säännölliset kulkuyhteydet puuttuvat, tai jos hänet kutsutaan hälytystyöhön niin kiireellisesti, että työpaikalle on mahdoton ehtiä yleisellä kulkuneuvolla, maksetaan CGI Partnerille korvaus matkakuluista (esim. taksi) kuittien mukaan, tai jos hän on käyttänyt omaa kulkuneuvoaan, korvaus oman kulkuneuvon käyttämisestä.

## Matka-ajan korvaaminen

CGI:ssä on käytössä kaksi (2) vaihtoehtoista mallia vapaa-aikana tapahtuvan matkustamisen korvaamisessa:

- a** Vapaa-aikana tapahtuva matkustaminen sisältyy palkkaan tai on muuten huomioitu työsuhteen ehdoissa. Tästä on sovittu CGI Partnerin kanssa työsopimuksella tai muutoin kirjallisesti esim. matkustamisen määrän muuttuessa työsuhteen aikana.
- b** Vapaa-aikana tapahtuvasta matkustamisesta maksetaan matkustamiseen käytetyltä ajalta korvauksena peruspalkka, kuitenkin enintään 8 tunti työpäivänä ja 16 tunti vapaapäivänä. Matka-aikaan luetaan täydet puolet tunnit. Kello 21-07 väliseltä ajalta ei makseta korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta, jos työnantaja kustantaa CGI Partnerille makuupaikan.

Laskettaessa viikkoilyön alkamista otetaan huomioon myös matkustamiseen käytetyt tunnit CGI Partnerin säännöllisen työajan enimmäismäärään saakka sellaisina matkustamispäivinä, jolloin säännöllinen vuorokautinen työaika ei muuten täyty. Näitä tunteja ei kuitenkaan lueta varsinaisiksi työtunneiksi.

Vapaa-aikana tapahtuvan matkustamisen korvaamista koskevaa määräystä ei sovelleta ulkomaanmatkoihin eikä koulutustilaisuuksiin osallistumiseen.

# Muut määräykset

## Järjestäytymisoikeus ja työnjohto-oikeus

Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä.

## Työrauha

Työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän sopimukseen tai sen yksittäiseen määräykseen, ovat kielletty.

## Jäsenmaksujen periminen

Jos CGI Partner kuuluu Tietoala ry:hyn tai Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:n jäsenliittoon, voi hän valtuuttaa CGI:n palkkapalvelun perimään vuosittaisen jäsenmaksun suoraan palkasta.

## Henkilöstön edustuksesta tiedottaminen

Luottamushenkilöistä ja työsuojeluvaltuutetuista ja heidän vastuualueistaan tiedotetaan CGI:n sisäisissä viestintäkanavissa. Uudet CGI Partnerit perehdytetään henkilöstön edustukseen osana perehdytysprosessia.

## Voimassa olevat edut

Mikäli CGI Partner on ollut oikeutettu saamaan parempia etuja (esim. pidemmät lomat) kuin työehtosopimuksessa on sovittu, jäävät edut voimaan, ellei muuta sovita työehtosopimuksen 13 luvun ja kohdan 'Erimielisyyksien ratkaiseminen' mukaisessa järjestyksessä tai ellei kyseinen paikallinen järjestely johda CGI Partnerille vähintään yhtä edulliseen lopputulokseen.



## Paikallinen sopiminen

Työnantaja ja luottamushenkilö voivat sopia kollektiivisesti toisin työehtosopimuksen kaikista määräyksistä, joiden osalta pakottava lainsäädäntö ei rajoita sopimista. Näin tehtyä sopimusta pidetään paikallisena sopimuksena.

Paikallisesta sopimuksesta on käytävä ilmi mistä työehtosopimuksen kohdasta on sovittu ja mitä. Sopimus voi olla määräaikainen tai voimassa toistaiseksi. Jälkimmäisessä tapauksessa sopimus on irtisanottavissa kolmen (3) kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei ole sovittu lyhemmästä irtisanomisajasta. Mikäli sovittu järjestely on sidottu tiettyyn ajanjaksoon, järjestely jatkuu kuitenkin sen loppuun. Paikallinen sopimus on voimassa työehtosopimuksen voimassaolon päättymisen jälkeenkin, ellei sitä irtisanota päättymään irtisanomisaikaa noudattaen (jälkivaikutus).

Paikallista sopimusta noudatetaan työehtosopimuksen osana ja sitä koskevat erimielisyydet ratkaistaan kuten työehtosopimuksen erimielisyydet.

## Erimielisyyksien ratkaiseminen

Työehtosopimuksen soveltamista, tulkintaa ja rikkomista koskevat erimielisyydet ratkaistaan seuraavan neuvottelujärjestyksen mukaisesti ilman aiheutonta viivästystä:

- 1 Ensisijaisesti asia käsitellään CGI Partnerin ja hänen esihenkilönsä välillä. Jos asiassa ei näin päästä yksimielisyyteen, CGI Partner voi siirtää asian luottamushenkilön ja työnantajan edustajan välillä neuvoteltavaksi.
- 2 Jos luottamushenkilön ja työnantajan edustajan välisessä neuvottelussa ei päästä yksimielisyyteen, on neuvottelusta jommankumman osapuolen pyynnöstä laadittava kirjallinen erimielisyysmuistio tai muu yhteenveto, josta ilmenee erimielisyyden kohde ja osapuolten kannat perusteluineen.
- 3 Erimielisyysmuistion tai muun kirjallisen yhteenvedon kohteena oleva erimieliseksi jäänyt asia voidaan saattaa työehtosopimusosapuolten välillä neuvoteltavaksi.
- 4 Jos asiassa ei päästä yksimielisyyteen työehtosopimusosapuolten välillä, asia voidaan saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Työtuomioistuimen toimivalta määräytyy lain mukaan.



# LIITE 1: Poikkeavat työaikajärjestelyt

## Varallaolo

Varallaolosta ja sen ehdoista sovitaan CGI Partnerin kanssa. Varallaolon aikana CGI Partner on päivystysvalmiudessa niin, että hänet voidaan kutsua sovitulla tavalla työhön. Varallaoloaika ei ole työaikaa. Työaika alkaa, kun CGI Partner ryhtyy työhön kutsun saatuaan.

CGI:ssä on käytössä kaksi (2) vaihtoehtoista korvausmallia varallaolon, työkutsujen ja tehdyn työn korvaamiseen:

| PERUSMALLI                                                                               | KETTERÄ MALLI                                                                                                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Varallaolokorvaus</b>                                                                 |                                                                                                                                   |
| Kultakin varallaolotunnilta maksetaan rahassa 50 prosenttia CGI Partnerin tuntipalkasta. | Kultakin varallaolotunnilta maksetaan rahassa 20 prosenttia CGI Partnerin tuntipalkasta.                                          |
| <b>Kutsukorvaus</b>                                                                      |                                                                                                                                   |
| Ei                                                                                       | Kutsukorvaus määritellään liiketoimintayksikkö- tai palvelukohtaisesti ja se voi olla rahakorvaus, vapaata tai näiden yhdistelmä. |
| <b>Korvaus työstä</b>                                                                    |                                                                                                                                   |
| Työehtosopimuksen ja työlainsäädännön mukaiset työaikakorvaukset (esim. lisä- ja ylityö) | Työehtosopimuksen ja työlainsäädännön mukaiset työaikakorvaukset (esim. lisä- ja ylityö)                                          |

Varallaolon keskeiset ehdot määritellään liiketoimintayksikkö- tai palvelukohtaisesti. CGI Partnerille selvitetään kirjallisesti:

- Varallaoloaika ja varallaolon kesto;
- Varallaolokorvauksen malli (perusmalli vai ketterä malli);
- Mahdollinen kutsukorvaus ja sen määräytymisen perusteet;
- Yhteydenottotapa, jolla työhön kutsutaan;
- Reagointiaika eli aika, jonka kuluessa työ aloitetaan;
- Työn tekemisen paikkarajoitteet (esim. siirtyminen työpaikalle tai asiakkaan tiloihin);
- Mahdolliset matkakorvaukset, jos työn tekemiseen liittyy paikkarajoite;
- Varallaolojärjestelyn voimassaolo ja järjestelystä irtaantumisaika; ja
- Muut mahdolliset varallaolon ehdot.

Varallaolomallissa ei voi muodostua hälytystyönä korvattavaa työtä, vaan kyseessä ovat vaihtoehtoiset mallit.

## Hälytystyö

Hälytystyötä on työ, jota tehdään työnantajan antaman hälytyskutsun perusteella CGI Partnerin säännöllisen työajan ulkopuolella jonkin ennalta arvaamattoman ja äkillisen tapahtuman johdosta. Työaika alkaa, kun CGI Partner ryhtyy työhön kutsun saatuaan.

Hälytystyöstä sovitaan aina erikseen tapauskohtaisesti ja se edellyttää sekä työnantajan aloitetta, että CGI Partnerin suostumusta.

Hälytystyö korvataan seuraavasti:

|                                                                                           |  |                                                                                                                                                                                |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| Kutsu annettu ennen klo 22 tai vapaapäivänä                                               |  | Kutsu annettu klo 22-06 tai vuorotyössä 9 tunnin kuluessa säännöllisen työvuoron päättymisestä                                                                                 |  |
| <b>Hälytysraha</b>                                                                        |  |                                                                                                                                                                                |  |
| 2 tunnin korottamaton tuntipalkka                                                         |  | 4 tunnin korottamaton tuntipalkka                                                                                                                                              |  |
| <b>Korvaus työstä</b>                                                                     |  |                                                                                                                                                                                |  |
| CGI Partnerin tuntipalkka tehdyltä työajalta, kuitenkin vähintään 1 tunnilta; ja          |  | CGI Partnerin tuntipalkka tehdyltä työajalta, kuitenkin vähintään 1 tunnilta; ja                                                                                               |  |
| Työehtosopimuksen ja työlainsäädännön mukaiset työaikakorvaukset (esim. lisä- ja ylityö). |  | Työehtosopimuksen ja työlainsäädännön mukaiset työaikakorvaukset (esim. lisä- ja ylityö), kuitenkin niin, vuorokautisesta ylityöstä maksetaan heti 100 %:lla korotettu palkka. |  |

Hälytysraha maksetaan vain kerran hälytyskutsuun johtaneesta tapahtumasta.

Hälytystyötä ei voi muodostua varallaolomallissa, vaan kyseessä ovat vaihtoehtoiset mallit.

## Lisätyö

Lisätyötä on työ, jota tehdään työ sopimuksessa sovitun työajan lisäksi 8 tuntiin asti vuorokaudessa ja 40 tuntiin asti viikossa.

Lisätyö edellyttää sekä työnantajan aloitetta, että CGI Partnerin suostumusta.

Lisätyöstä maksetaan yksinkertainen tuntipalkka. Poikkeus: Jos lisätyötä tehdään työehtosopimuksen tarkoittaman säännöllisen enimmäistyöajan (7,5 h/pvä ja 37,5 h/vko) ja pisimmän lainmukaisen säännöllisen työajan (8 h/pvä ja 40 h/vko) välisenä aikana, maksetaan siitä 50 %:lla korotettu palkka.

## Ylityö

Ylityötä on työ, jota tehdään yli pisimmän lainmukaisen säännöllisen työajan (8 h/pvä ja 40 h/vko).

Ylityöstä sovitaan aina erikseen tapauskohtaisesti ja se edellyttää sekä työnantajan aloitetta, että CGI Partnerin suostumusta.



Ylityö voi olla joko vuorokautista tai viikoittaista. Vuorokautista ylityötä on 8 tuntia päivässä ylittävä työ ja viikoittaista ylityötä on työ, joka ylittää 40 tuntia viikossa olematta vuorokautista ylityötä.

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta (8) ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Jos CGI Partnerin tekemä työ jatkuu työvuorokauden vaihteen yli, katsotaan työ lisä- ja ylityökorvausta laskettaessa edellisen työvuorokauden työksi siihen asti, kunnes CGI Partnerin säännöllinen työaika normaalisti alkaa. Näitä tunteja ei tällöin oteta huomioon jälkimmäisen työvuorokauden säännöllistä työaikaa laskettaessa.

## Sunnuntaityö

Sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä, jouluaattona, juhannusaattona, vapunpäivänä ja itsenäisyyspäivänä sekä kello 17 jälkeen uudenvuoden aattona tehdystä työstä maksetaan 100 prosentilla korotettu palkka. Jos tehty työ on samalla ylityötä, maksetaan siitä myös ylityökorvaus (50 % tai 100 %), joka lasketaan CGI Partnerin korottamattomasta palkasta.

Kirkollisia juhlapäiviä ovat kirkkolain mukaan joulupäivä, tapaninpäivä, uudenvuodenpäivä, loppiainen, pitkäperjantai, pääsiäispäivä, toinen pääsiäispäivä, helatorstai, helluntai, juhannuspäivä ja pyhäinpäivä.

CGI Partnerin suostumuksella voidaan lisä , yli ja sunnuntaityö korvata vastaavana korotettuna vapaa aikana. Vapaa aika on annettava kahden (2) kuukauden kuluessa työn tekemisestä, jos CGI Partner niin pyytää.

## Ilta- ja yötyölisä

Työstä, jota tehdään klo 18-06 välillä maksetaan ilta- ja työtyölisää. Lisien suuruudet vahvistetaan vuosittain osana palkkaratkaisua, ja niitä noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana. Lisien suuruudet on nähtävillä CGI Intranetissä.

Lisiä ei kuitenkaan makseta ylityöstä, hälytystyöstä tai liukuvan työajan sijoittamisesta ilta-aikaan.

## Viikkolepo

Viikkolevon osalta noudatetaan työaikalain määräyksiä.

## Vuorotyö

Säännöllinen työaika voidaan järjestää vuorotyöksi, jossa työvuorot vaihtuvat säännöllisesti ja muuttuvat ennakolta sovituin ajanjaksoin.

## Kolmivuorotyö

Säännöllinen työaika kolmivuorotyössä on enintään 12 tuntia vuorokaudessa ja enintään 36 tuntia viikossa siten, että viikoittainen työaika enintään 12 kuukauden pituisena ajanjaksona tasoittuu keskimäärin 36 tuntiin. Kolmivuorotyö voidaan järjestää joko keskeytyväksi tai keskeytymättömäksi.

Työvuoroluettelo laaditaan vähintään neljäksi (4) viikoksi kerrallaan ja annetaan CGI Partnerille viimeistään kaksi (2) viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista.

Vuorokausi ja viikko vaihtuvat maanantaiaamuna työvuoron alkaessa. Sunnuntaityölisä maksetaan sunnuntain ja maanantain välisen yön tunteista maanantai aamun työvuoron alkamiseen asti.

Arkipyhiltä maksetaan sunnuntaityökorvaus vuorokausi/viikkorytmin mukaisesti.

**Esimerkki keskeytymättömän kolmivuorotyön keskimääräisestä säännöllisestä työajasta:**

|                 | CGI Partner 1 | CGI Partner 2 | CGI Partner 3 | CGI Partner 4 |
|-----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| <b>Viikko 1</b> |               |               |               |               |
| Sunnuntai       | Vapaa         | Vapaa         | Vapaa         | 12            |
| Maanantai       | Vapaa         | 8             | 8             | 8             |
| Tiistai         | Vapaa         | 8             | 8             | 8             |
| Keskiviikko     | Vapaa         | 8             | 8             | 8             |
| Torstai         | Vapaa         | 8             | 8             | 8             |
| Perjantai       | Vapaa         | 8             | 8             | 8             |
| Lauantai        | 12            | Vapaa         | Vapaa         | Vapaa         |
| <b>Viikko 2</b> |               |               |               |               |
| Sunnuntai       | 12            | Vapaa         | Vapaa         | Vapaa         |
| Maanantai       | 8             | Vapaa         | 8             | 8             |
| Tiistai         | 8             | Vapaa         | 8             | 8             |
| Keskiviikko     | 8             | Vapaa         | 8             | 8             |
| Torstai         | 8             | Vapaa         | 8             | 8             |
| Perjantai       | 8             | Vapaa         | 8             | 8             |
| Lauantai        | Vapaa         | 12            | Vapaa         | Vapaa         |
| <b>Viikko 3</b> |               |               |               |               |
| Sunnuntai       | Vapaa         | 12            | Vapaa         | Vapaa         |
| Maanantai       | 8             | 8             | Vapaa         | 8             |
| Tiistai         | 8             | 8             | Vapaa         | 8             |
| Keskiviikko     | 8             | 8             | Vapaa         | 8             |
| Torstai         | 8             | 8             | Vapaa         | 8             |
| Perjantai       | 8             | 8             | Vapaa         | 8             |
| Lauantai        | Vapaa         | Vapaa         | 12            | Vapaa         |
| <b>Viikko 4</b> |               |               |               |               |
| Sunnuntai       | Vapaa         | Vapaa         | 12            | Vapaa         |
| Maanantai       | 8             | 8             | 8             | Vapaa         |
| Tiistai         | 8             | 8             | 8             | Vapaa         |
| Keskiviikko     | 8             | 8             | 8             | Vapaa         |
| Torstai         | 8             | 8             | 8             | Vapaa         |
| Perjantai       | 8             | 8             | 8             | Vapaa         |
| Lauantai        | Vapaa         | Vapaa         | Vapaa         | 12            |

## Keskeytymätön kaksivuorotyö

Säännöllinen työaika kaksivuorotyössä on enintään 12 tuntia vuorokaudessa ja enintään 36 tuntia viikossa siten, että viikoittainen työaika enintään kahdeksan (8) viikon pituisena ajanjaksona tasoittuu keskimäärin 36 tuntiin.

Työvuoroluettelo laaditaan vähintään neljäksi (4) viikoksi kerrallaan ja annetaan CGI Partnerille viimeistään kaksi (2) viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista.

## Keskeytyvä kaksivuorotyö

Säännöllinen työaika keskeytyvässä kaksivuorotyössä on enintään kahdeksan (8) tuntia vuorokaudessa ja enintään 48 tuntia viikossa siten, että viikoittainen työaika enintään kahdeksan (8) viikon pituisena ajanjaksona tasoittuu keskimäärin 37,5 tuntiin.

Työvuoroluettelo laaditaan vähintään neljäksi (4) viikoksi kerrallaan ja annetaan CGI Partnerille viimeistään kaksi (2) viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista.

## Vuorolisät vuorotyössä

Ilt- ja yövuorossa tehdystä työstä maksetaan säännöllisen työajan tunneilta ilt- ja yövuorolisää seuraavasti: Iltavuorolisä klo 18-22 ja yövuorolisä klo 22-06. Lisien suuruudet vahvistetaan vuosittain osana palkkaratkaisua, ja niitä noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.

Vuorotyössä olevalle CGI Partnerille maksetaan vuorolisää myös ylityön ajalta. Vuorolisää ei koroteta ylityökorvauksella.

Työkyvyttömyyden ajalta maksetaan vuorolisä sen vuoron mukaisesti, mikä vuoro on merkitty ennalta laadittuun työvuoroluetteloon.

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä maksetaan tasoisuvapaan ajalta keskimääräistä vuorotyölisää, jonka laskennasta on erilliset ohjeet.



# LIITE 2:

# Irtisanomissuojasopimus

## 1 § Soveltamisala

Tässä sopimuksessa käsitellään toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen irtisanomista, CGI Partnerin lomauttamista sekä työsopimuksen purkamista ja purkautuneena pitämistä. Sopimus koskee myös CGI Partnerin irtisanoutumista sekä menettelyä, jota työsopimusta päätettäessä ja CGI Partneria lomautettaessa on noudatettava.

Sopimus ei koske työsopimuksen purkamista koeaikana. Jos työsopimus päätetään koeaikana, noudatetaan kuitenkin tämän sopimuksen 5 ja 6 kohtien menettelytapamääräyksiä sekä 11 kohdassa sovittua menettelyä.

## I Työsopimuksen päättämistä koskevia yleisiä määräyksiä

## 2 § Irtisanomisajat

**Työnantajan** on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja, mikäli muista irtisanomisajoista ei ole sovittu tai irtisanomisen yhteydessä ei muusta sovita:

| Työsuhde jatkunut keskeytyksettä      | Irtisanomisaika |
|---------------------------------------|-----------------|
| 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     |

**CGI Partnerin** on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja, mikäli muista irtisanomisajoista ei ole sovittu tai irtisanomisen yhteydessä ei muusta sovita:

| Työsuhde jatkunut keskeytyksettä | Irtisanomisaika |
|----------------------------------|-----------------|
| enintään 5 vuotta                | 2 viikkoa       |
| yli 5 vuotta                     | 1 kuukausi      |

## 3 § Työllistymisvapaa

Jolleivat työnantaja ja CGI Partner, työnantajan irtisanottua työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla perusteella, ole sopineet muuta, CGI Partnerilla on oikeus vapaaseen täydellä palkalla osallistuakseen irtisanomisaikanaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa ja työsopimuslaissa tarkoitettuihin työllistymistä tukeviin toimenpiteisiin.

Edellä sovitun lisäksi CGI Partnerilla saada työllistymisvapaata enintään viisi (5) työpäivää työllistymissuunnitelman mukaiseen työvoimakoulutukseen ja siihen liittyvään harjoitteluun tai työssäoppimiseen.

CGI Partnerin on ennen työllistymisvapaan tai sen osan käyttämistä ilmoitettava siitä ja vapaan perusteesta työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista sekä pyydettyä esitettävä luotettava selvitys kunkin vapaan perusteesta.

Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

## 4 § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantaja, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on velvollinen maksamaan CGI Partnerille korvauksena täyden palkan ja vuosilomakorvauksen irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta.

CGI Partner, joka eroaa työstä irtisanomisaikaa noudattamatta, on velvollinen maksamaan työnantajalle irtisanomisajan palkan suuruisen kertakaikkisen korvauksen. Työnantaja saa pidättää tämän määrän CGI Partnerille maksettavasta lopputilistä.

Työnantajan on kuitenkin noudatettava, mitä työsopimuslain 2 luvun 17 §:ssä on säädetty kuittausoikeuden rajoittamisesta.

Jos vain osa irtisanomisajasta jätetään puolin tai toisin noudattamatta, koskee korvausvelvollisuus vastaavaa osaa irtisanomisajan palkasta.

## 5 § Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä

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

Toimitettaessa työsopimuksen päättämisilmoitus kirjeitse tai sähköisesti katsotaan työsopimuslain 1 luvun 4 ja 8 luvun 1 §:issä tarkoitettuihin päättämisperusteisiin vedotun sovituksessa tai säädetyssä ajassa, jos ilmoitus tuon ajan kuluessa on jätetty postin kuljetettavaksi tai lähetetty sähköisesti.

CGI Partnerin ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla katsotaan kirjeitse tai sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva päättäminen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan loman päättymistä seuraavana päivänä.

## 6 § Työsopimuksen päättämisen perusteiden ilmoittaminen

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

## II Työsopimuksen päättäminen CGI Partnerista johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä

### 7 § Työsopimuksen päättämisen perusteet

#### **Irtisanomisen perusteet**

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta CGI Partnerista johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä ilman asiallista ja painavaa perustetta.

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

#### **Purkamisen perusteet**

Työnantaja voi purkaa työsopimuksen työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetulla perusteella.

#### **Purkautuneena käsittelemisen perusteet**

Työnantajalla on oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena työsopimuslain 8 luvun 3 §:n mukaisesti.

### 8 § Irtisanomisen toimittaminen

Työnantajan on toimitettava työsopimuksen irtisanominen työsopimuslain 7 luvun 1-2 §:ssä tarkoitetulla perusteella kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut työnantajan tietoon.

### 9 § CGI Partnerin kuuleminen

Ennen kuin työnantaja irtisanoa työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 1–2 §:ssä tarkoitetulla perusteella tai purkaa sen mainitun lain 1 luvun 4 §:ssä tai 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta syystä, on hänen varattava CGI Partnerille mahdollisuus tulla kuulluksi

työsopimuksen päättämisen perusteista. CGI Partnerilla on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajanaan esim. luottamushenkilöä tai työtoveriaan.

## III Työ sopimuksen irtisanominen ja CGI Partnerin lomauttaminen taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä

### 10 § Irtisanomisen perusteet

Irtisanomisen perusteet ovat työsopimuslain 7 luvun 1 ja 3 §:ien (taloudelliset, tuotannolliset tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvat syyt) mukaiset.



## 11 § Työvoiman vähentämisjärjestys

Irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä tai erikoistehtäviin tarvittavia CGI Partnereita ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä, sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja CGI Partnerin huoltovelvollisuuden määrään.

## 12 § Lomauttaminen

### Lomauttamisen perusteet

Lomauttamisen perusteet ovat työsopimuslain mukaiset.

### Lyhennetty työaika

Lomauttamista koskevia menettelymääräyksiä noudatetaan myös siirryttäessä lyhennettyyn vuorokautiseen tai viikoittaiseen työaikaan.

### Lomautusilmoitusaika

Lomauttamisessa noudatetaan vähintään 14 päivän ilmoitusaikaa.

### Muu työ lomautusaikana

CGI Partner voi ottaa lomautusajaksi muuta työtä.

### Lomautetun CGI Partnerin oikeus purkaa työsopimus

Lomautetulla CGI Partnerilla on oikeus purkaa työsopimuksensa irtisanomisajasta riippumatta ei kuitenkaan, jos lomautuksen päättymisaika on jo hänen tiedossaan lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän (7) päivän aikana.

### Työnantajan korvausvelvollisuus irtisanoessaan lomautetun CGI Partnerin

Lomautetulla CGI Partnerilla on työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 2 momentin nojalla oikeus saada korvaus irtisanomisajan palkan menettämisestä aiheutuvasta vahingosta, jos työnantaja irtisanoo työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana. Korvauksesta ei vähennetä lomautusilmoitusajan palkkaa. Korvaus maksetaan palkanmaksukausittain.

### Lomautetun CGI Partnerin irtisanoutuminen

Lomautetulla CGI Partnerilla, joka irtisanoutuu työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 3 momentin nojalla lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, on oikeus saada korvauksena palkkansa työnantajan noudatettavaksi määrättyä irtisanomisajalta. Korvaus maksetaan työsopimuksen päättymistä seuraavana ensimmäisenä työnantajan normaalina palkanmaksupäivänä, ellei toisin sovita.

## IV Erimielisyydet

## 13 § Korvaukset

### Perusteen rikkominen

Työnantajan korvausvelvollisuus tämän sopimuksen mukaisten perusteiden vastaisesta työsopimuksen päättämisestä ja CGI Partnerin lomauttamisesta määräytyy seuraavasti:

Työsopimuksen irtisanominen: Korvaus määräytyy työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisesti.

Työsopimuksen purkaminen ja purkautuminen: Irtisanomisajan menetyksestä syntynyt vahinko on korvattava tämän sopimuksen 4 §:n 1 kappaleen mukaisesti. Mikäli työsopimuksen päättämiseen edes irtisanomalla ei olisi ollut oikeutta, määräytyy edellisen lisäksi maksettava korvaus työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisesti.

### **Yhden korvauksen periaate**

Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitettuun korvaukseen työsopimuslain nojalla määrättyjen korvausten lisäksi eikä sijasta.

### **Menettelytapamääräysten rikkominen**

Tämän sopimuksen menettelytapamääräysten noudattamatta jättämisestä ei työnantajaa voida tuomita työehtosopimuslain 7 §:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa.

Menettelyä koskevien määräysten noudattamatta jättäminen otetaan huomioon korottavana tekijänä työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä ja lomauttamisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

### **Korvauksen suhde hyvityssakkoon**

CGI Partnerille tuomittujen tämän pykälän tarkoittamien korvausten lisäksi työnantajaa ei voida tuomita työehtosopimuslain 7 §:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa siltä osin kuin kysymyksessä on työehtosopimukseen perustuvien mutta sinänsä samojen velvollisuuksien rikkominen, joista sopimuksen mukainen korvaus on määrätty.

## **14 § Menettely erimielisyystapauksissa**

Jos CGI Partner katsoo, että hänen työsopimuksensa on päätetty ilman sopimuksen mukaista perustetta, voidaan erimielisyys saattaa ratkaistavaksi työehtosopimuksen 13 luvun 7 kohdan mukaisessa järjestyksessä.

## **15 § Kanneaika**

Jollei tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvassa työsopimuksen päättämistä tai lomauttamista koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, voidaan asia saattaa työtuomioistuimesta annetun lain 11 §:n 2 momentin mukaisessa järjestyksessä työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Työsuhteen päättyessä oikeus tämän sopimuksen 17 §:n mukaiseen korvaukseen raukeaa, jos kannetta ei nosteta kahden (2) vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.



# LIITE 3: Henkilöstön edustus

## I Luottamushenkilöt

### Luottamushenkilöiden määrä, toimikausi ja kelpoisuus

CGI Suomi Oy:hyn valitaan kolme (3) luottamushenkilöä ja yksi (1) varaluottamushenkilö. Yksi (1) em. luottamushenkilöstä on pääluottamushenkilö ja yksi (1) varapääluottamushenkilö, jotka luottamushenkilöt valitsevat keskuudestaan.

LTC-Otso Oy:hyn, Finanssi-Kontio Oy:hyn, AktiaDuetto Ab:hen ja eFennia Oy:hyn valitaan kuhunkin yhtiöön yksi (1) luottamushenkilö ja yksi (1) varaluottamushenkilö.

Luottamushenkilöiden toimikausi on kolme (3) vuotta ajalla 1.4.-31.3.

Luottamushenkilön tulee olla edustamaansa yhtiöön työsuhteessa oleva CGI Partner, joka kuuluu työehtosopimuksen soveltamispiiriin ja on allekirjoittaneiden työntekijäjärjestöjen tai niiden jäsenjärjestöjen jäsen sekä perehtynyt työpaikan olosuhteisiin. CGI Suomi Oy:ssä vähintään yhden (1) luottamushenkilön CGI-toimipaikan tulee olla Pääkaupunkiseutu.

### Luottamushenkilöiden valinta

Työehtosopimuksen piiriin kuuluvat allekirjoittaneihin työntekijäjärjestöihin tai niiden jäsenjärjestöihin järjestäytyneet CGI Partnerit valitsevat kussakin CGI-yhtiössä keskuudestaan luottamushenkilöt ja järjestävät valinnat.

Luottamushenkilöt valitaan yhtiötasolle. CGI Suomi Oy:ssä, jossa luottamushenkilöitä on useita, pääluottamushenkilö päättää luottamushenkilöiden kulloisestakin keskinäisestä vastuunjaosta toimialoittain tai alueittain. Toimialoilla tarkoitetaan CGI:n organisaation osaa tai muuta työnantajan päättämää yksikköä.

Luottamushenkilöiden valinnat järjestetään ensisijaisesti sähköisesti. Vaihtoehtoisesti valinnat voidaan järjestää työpaikalla. Vaalien toimittamiseen kulunut aika luetaan henkilöstön edustamiseen käytetyksi ajaksi.

Luottamushenkilöiden valinnoista vastaavat CGI Partnerit ilmoittavat järjestelyistä työehtosopimuksen osapuolille viimeistään 14 vuorokautta ennen valintojen toimittamista.

Valitut CGI Partnerit saavat luottamushenkilöaseman, kun työehtosopimusosapuolena oleva työntekijäjärjestö on kirjallisesti ilmoittanut työnantajalle valituksi tulleiden luottamushenkilöiden nimet.

Luottamushenkilön eroamisesta on ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti.

### Luottamushenkilöiden asema ja tehtävät

Luottamushenkilöiden päätehtävänä on:

- ylläpitää ja kehittää jatkuvaa vuoropuhelua työnantajan ja henkilöstön välillä;
- edustaa henkilöstöä CGI:n Yhteistoimintaneuvottelukunnassa (YTN);
- edustaa henkilöstöä yhteistoimintalaissa tarkoitetuissa muutosneuvotteluissa;

- edustaa ja avustaa työehtosopimuksen piiriin kuuluvia allekirjoittaneihin työntekijäjärjestöihin tai niiden jäsenjärjestöihin järjestäytyneitä CGI Partnereita työsuhteasioissa;
- edustaa kaikkia CGI Partnereita työehtosopimuksen tulkintaa, soveltamista ja paikallista sopimista koskevissa asioissa ja osallistuu tarvittaessa erimielisyyksien ratkaisemiseen työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti;
- neuvotella ja solmia yhdessä työntäjän kanssa työehtosopimuksessa tarkoitettuja paikallisia sopimuksia; ja
- valvoa ja ylläpitää työrauhaa

Pääluottamushenkilön tehtävänä on lisäksi:

- päättää luottamushenkilöiden kulloisestakin keskinäisestä vastuunjaosta; ja
- edustaa henkilöstöä CGI:n ylimmässä johdossa Suomessa.

Luottamushenkilöt osallistuvat tarvittaessa luottamushenkilöiden ja työsuojeluvaltuutettujen valintojen järjestämiseen.

Luottamushenkilöt voivat järjestää CGI Partnereille työsuhteasioista erilaisia tilaisuuksia työpaikalla työajan ulkopuolella. Tilaisuuksista sovitaan etukäteen työntäjän kanssa. Luottamushenkilöillä on oikeus kutsua tilaisuuksiin liiton edustajia.

## Luottamushenkilöiden tiedonsaantioikeus

Työntäjä antaa luottamushenkilöille kirjallisesti tai muulla sovittavalla tavalla seuraavat CGI:n CGI Partnereita koskevat luottamukselliset tiedot neljä (4) kertaa vuodessa:

- voimassa olevat työsuhteet: suku- ja etunimi, tehtäväryhmä, vaativuustaso, työsuhteen alkamisaika, työsuhteen tyyppi (vakituinen/ määräaikainen), työaikamuoto (kokoaikainen/osa-aikainen);
- edellisen vuosineljänneksen aikana päättyneet työsuhteet: suku- ja etunimi, päättymispäivä; ja
- kunkin tehtäväryhmän ja vaativuustason keskipalkka, jos tehtäväryhmässä ja vaativuustasossa on vähintään viisi (5) CGI Partneria.

Lisäksi työntäjä antaa pääluottamushenkilölle tapauskohtaisesti viivytyksettä seuraavat tiedot:

- kopio CGI Partnerin saamasta varoituksesta, jollei CGI Partner ole nimenomaisesti kieltänyt tiedonantoa; ja
- CGI Partnerin palkkaa tai muuta työsuhteasiasa koskevassa erimielisyystilanteessa tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tarpeelliset tiedot.

Luottamushenkilöillä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa, kuitenkin viimeistään kolmen (3) kuukauden kuluttua palkankorotusten jälkeen selvitys palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi CGI Partnereiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, korotuksen keskiarvo ja mediaani sekä CGI Partnereiden palkankorotusten kokonaismäärä (CGI Partnereiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen).

Työntäjältä saadut tiedot on pidettävä luottamuksellisinä.

## Luottamushenkilöiden ajankäyttö

Työajan käytöstä henkilöstön edustukseen sovitaan paikallisesti.

CGI Suomi Oy:ssä pääluottamushenkilön ja varapääluottamushenkilön tehtävät ovat lähtökohtaisesti täyspäiväisiä.

## Luottamushenkilöiden korvaus

Luottamushenkilöiden ja varaluottamushenkilöiden korvaukset vahvistetaan vuosittain osana palkkaratkaisua, ja niitä noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.

## Luottamushenkilöiden työsuhdeturva

Jos luottamushenkilön työnantajayrityksen työvoimaa vähennetään tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, on noudatettava sellaista järjestystä, että luottamushenkilö joutuu viimeksi tällaisen toimenpiteen kohteeksi. Jos luottamushenkilölle ei voida tarjota hänen ammatiaan tai pätevyyttään vastaavaa työtä, tästä määräyksestä voidaan poiketa. Jos luottamushenkilö katsoo, että hänet on irtisanottu tai lomautettu vastoin edellä olevia määräyksiä, hänellä on oikeus vaatia asian selvittämistä työehtosopimusosapuolten välillä.

Luottamushenkilön työ sopimusta ei voida irtisanoa luottamushenkilöstä johtuvasta syystä ilman työ sopimuslain 7 luvun 10 §:n 1 momentin edellyttämää CGI Partnereiden enemmistön suostumusta, joka selvitetään työehtosopimuksen allekirjoittaneiden osapuolten toimesta.

Luottamushenkilön työsuhdetta ei voida purkaa työ sopimuslain 8 luvun 1 §:n 1 momentin nojalla sillä perusteella, että hän on rikkonut työ sopimuslain 3 luvun 1 §:ään sisältyviä järjestysmääräyksiä. Luottamushenkilön työ sopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamushenkilöä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin CGI Partnereihin nähden.

Jos luottamushenkilön työ sopimus on päätetty tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamushenkilölle vähintään kuuden

(6) ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin TSL 12 luvun 2 §:ssä on säädetty. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että luottamushenkilön tässä sopimuksessa tarkoitettuja oikeuksia on loukattu. Jos tuomioistuin harkitsee, että edellytykset työsuhteen jatkamiselle tai jo päättyneen työsuhteen palauttamiselle ovat olemassa, eikä työsuhdetta siitä huolimatta jatketa, on tämä otettava erityisen painavana syynä huomioon korvauksen suuruutta määrättäessä.

Jos erimielisyys koskee tämän sopimuksen tarkoittaman luottamushenkilön työsuhteen päättämistä, on paikalliset ja työehtosopimuksen osapuolten väliset neuvottelut lisäksi käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun työsuhteen päättämisen peruste on riitautettu.

Luottamushenkilöä ei tämän tehtävän vuoksi saa painostaa eikä erottaa työstä.

Luottamushenkilöä ei saa luottamustehtävää hoitaessaan tai sen tähden siirtää huonompipalkkaiseen työhön, kuin missä hän oli luottamushenkilöksi valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Luottamushenkilötehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.

Luottamushenkilön mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamushenkilötehtävän takia.

Luottamushenkilöiden ansiokehityksen tulee vastata yrityksen yleistä ansiokehitystä.

Luottamushenkilöiden työsuhdeturva koskee myös varaluottamushenkilöä.

## Luottamushenkilöiden jälkisuoja

Työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä sovelletaan luottamushenkilönä toimineeseen CGI Partneriin kuusi (6) kuukautta hänen luottamushenkilötehtävänsä päättymisen jälkeen (jälkisuoja).

Jälkisuojan aikana luottamushenkilölle järjestetään työn ohella sellaista jatko- tai täydennyskoulutusta, jolla mahdollistetaan palaaminen entisiin tai vaatavuudeltaan vastaaviin tehtäviin.

## Luottamushenkilöehdokkaiden suoja

Työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä sovelletaan myös luottamushenkilöehdokkaaseen, jonka työehtosopimusosapuolena oleva työntekijäjärjestö on kirjallisesti ilmoittanut työnantajalle (ehdokassuoja).

Ehdokassuoja alkaa aikaisintaan kaksi (2) kuukautta ennen valittavana olevan luottamushenkilön toimikauden alkua ja päättyy muun kuin valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todeksi.

## Menettely erimielisyystapauksissa

Jos luottamushenkilö, varaluottamushenkilö tai luottamushenkilöehdokkaas katsoo, että hänen työsuhdeturvaansa on rikottu, voidaan erimielisyys saattaa ratkaistavaksi työehtosopimuksen 13 luvun 7 kohdan mukaisessa järjestyksessä.

## Luottamushenkilötehtävään liittyvät koulutukset

Valtakunnallisen tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksen osapuolilla on koulutustyöryhmä. Luottamushenkilöille ja varaluottamushenkilöille varataan mahdollisuuksien mukaan tilaisuus osallistua koulutusryhmässä hyväksytyyn koulutukseen. Luottamushenkilöt ja varaluottamushenkilöt saavat osallistua em. koulutustyöryhmän hyväksymille kursseille ilman, että heidän palkkaansa vähennetään. Osallistuminen koulutustilaisuuteen ei aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.



## II Työsuojeluvaltuutetut

### Työsuojeluvaltuutettujen määrä, toimikausi ja kelpoisuus

CGI Suomi Oy:hyn valitaan viisi (5) työsuojeluvaltuutettua. Työsuojeluvaltuutetut toimivat toistensa varahenkilöinä, eikä erillisiä varatyösuojeluvaltuutettuja valita.

LTC-Otso Oy:hyn, Finanssi-Kontio Oy:hyn, AktiaDuetto Ab:hen ja eFennia Oy:hyn valitaan kuhunkin yhtiöön yksi (1) työsuojeluvaltuutettu ja kaksi (2) varatyösuojeluvaltuutettua.

**Työsuojeluvaltuutettujen toimikausi on kolme (3) vuotta ajalla 1.1.-31.12.**

Työsuojeluvaltuutetun ja varatyösuojeluvaltuutetun tulee olla edustamaansa yhtiöön työsuhteessa oleva CGI Partner, joka on perehtynyt työpaikan työympäristöön ja työsuojelusäännöksiin.

Varatyösuojeluvaltuutetun hoitaessa työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hänellä on samat oikeudet ja velvollisuudet kuin työsuojeluvaltuutetulla.

### Työsuojeluvaltuutettujen ja varatyösuojeluvaltuutettujen valinta

Työsuojeluvaltuutettujen ja varatyösuojeluvaltuutettujen valinnoissa noudatetaan työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia (työsuojelun valvontalaki).

Työsuojeluvaltuutetut ja varatyösuojeluvaltuutetut valitaan CGI Suomi Oy:n muodostamaan liiketoimintakokonaisuuteen.

Luottamushenkilöt osallistuvat tarvittaessa työsuojeluvaltuutettujen valintojen järjestämiseen.

### Työsuojeluvaltuutettujen asema ja tehtävät

Työsuojeluvaltuutettujen asema ja tehtävät kuvataan työsuojelun valvontalaissa. Työsuojeluvaltuutettujen päätehtävänä on:

- ylläpitää ja kehittää jatkuvaa vuoropuhelua työnantajan ja henkilöstön välillä työn turvallisuuteen ja terveellisyteen liittyen;
- välittää CGI Partnertason tietoa työturvallisuus- ja työterveysasioista käsiteltäväksi yhteistoiminnassa työnantajan kanssa;
- osallistua CGI:n työsuojelutoimikunnan kokouksiin;
- osallistua työpaikan riskien ja vaarojen arviointi yhdessä työnantajan kanssa;
- osallistua työterveyshuollon tekemisiin työpaikkaselvityksiin; ja
- osallistua työsuojelutarkastuksiin, jos tarkastaja katsoo sen tarpeelliseksi.

Työsuojeluvaltuutettujen valinnan jälkeen ja tarvittaessa myös toimikauden aikana työsuojeluvaltuutetut päättävät keskenään kulloisestakin vastuunjaostaan. Jos vastuunjaosta syntyy työsuojeluvaltuutettujen kesken erimielisyyttä, ratkaisee CGI:n työsuojelutoimikunnan puheenjohtaja vastuunjaon.

## Työsuojeluvaltuutettujen tiedonsaantioikeus

Työsuojeluvaltuutetuilla on oikeus saada työnantajalta tarpeelliset tiedot yhteistoimintatehtäviensä hoitamista varten. Tiedonsaantioikeuden osalta noudatetaan työsuojelun valvontalakia.

Työnantajalta saadut tiedot on pidettävä luottamuksellisina.

## Työsuojeluvaltuutettujen ajankäyttö

Työsuojeluvaltuutetut vapautetaan säännöllisistä työtehtävistä kohtuulliseksi ajaksi, joka tarvitaan työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten. Ajankäytön osalta noudatetaan työsuojelun valvontalakia.

## Työsuojeluvaltuutettujen korvaus

Työsuojeluvaltuutettujen korvaukset vahvistetaan vuosittain osana palkkaratkaisua, ja niitä noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.

## Työsuojeluvaltuutettujen työsuhdeturva

Työsuojeluvaltuutetulla on työsopimuslain 7 luvun 10 §:n mukainen irtisanomis- ja lomautussuoja.

Työsuojeluvaltuutetulle, jonka työsopimus on päätetty perusteettomasti, työnantajan on maksettava hyvityssakkojen sijasta korvausta työsopimuslain mukaisesti.

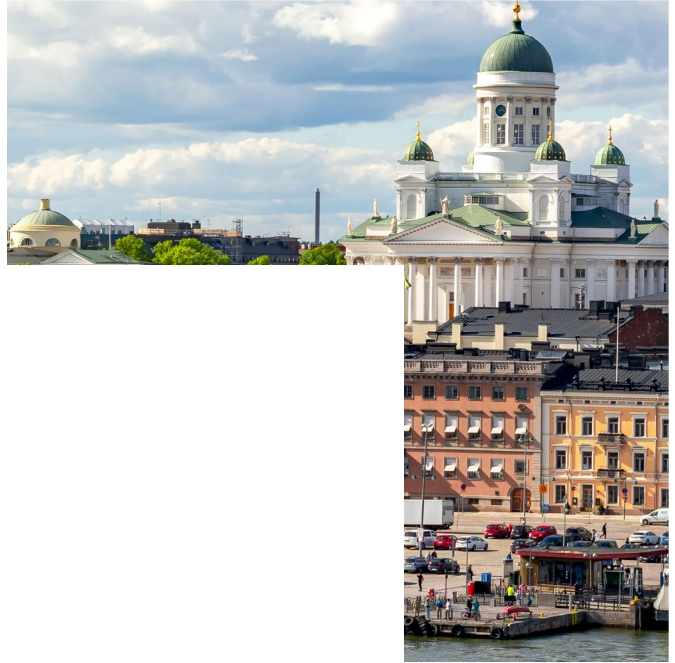
## Menettely erimielisyystapauksissa

Jos työsuojeluvaltuutettu katsoo, että hänen työsuhdeturvaansa on rikottu, voidaan erimielisyys saattaa ratkaistavaksi työehtosopimuksen 13 luvun 7 kohdan mukaisessa järjestyksessä.

## Työsuojeluvaltuutetun tehtävään liittyvät koulutukset

Valtakunnallisen tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksen osapuolilla on koulutustyöryhmä. Työsuojeluvaltuutetuille ja varatyösuojeluvaltuutetuille varataan mahdollisuuksien mukaan tilaisuus osallistua koulutusryhmässä hyväksyttyyn koulutukseen. Työsuojeluvaltuutetut ja varatyösuojeluvaltuutetut saavat osallistua em. koulutustyöryhmän hyväksymille kursseille ilman, että heidän palkkaansa vähennetään. Osallistuminen koulutustilaisuuteen ei aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.





## About CGI

### Insights you can act on

Vuonna 1976 perustettu CGI on maailman ja Suomen suurimpia IT- ja liiketoimintakonsultoinnin palveluyhtiöitä. Oivaltavana ja osaavana kumppanina autamme varmistamaan asiakkaidemme menestyksen.

[cgi.com/fi](https://cgi.com/fi)

Internal | © 2025 CGI Inc.

# CGI