

MUUTOKSET

**Viestinnän Keskusliiton
ja
TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton
väliseen
kirjatyöntekijöitä
koskevaan**

TYÖEHTOSOPIMUKSEEN

**Sopimus on voimassa
1.5.2012 – 30.9.2014**

MUUTOKSET

Viestinnän Keskusliiton
ja
TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton
väliseen
kirjatyöntekijöitä
koskevaan

TYÖEHTOSOPIMUKSEEN

Sopimus on voimassa
1.5.2012 – 30.9.2014

TYÖEHTOSOPIMUSPÖYTÄKIRJA

VIESTINNÄN KESKUSLIITTO

TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO

KIRJATYÖNTEKIJÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUSTA KOSKEVA NEUVOTTELU

Aika	23.4.2012		
Paikka	Viestinnän Keskusliiton kokoustilat, Helsinki		
Läsnä	Johanna Varis Elina Nissi Juha-Matti Moilanen Helvi Liukkaala Pertti Ailio Jarmo Koskinen Seppo Rantala	edustaen VKL:a edustaen VKL:a edustaen VKL:a edustaen VKL:a edustaen VKL:a edustaen VKL:a edustaen VKL:a	sihteeri
	Timo Vallittu Irene Hämäläinen Mirja Suhonen Reijo Korhonen Petri Ahokas Heikki Heikkilä Mikael Kaartoaho Seija Laosmaa	edustaen TEAM:a edustaen TEAM:a edustaen TEAM:a edustaen TEAM:a edustaen TEAM:a edustaen TEAM:a edustaen TEAM:a	puheenjohtaja
Poissa	Anne Gärding	edustaen TEAM:a	

Päätettiin uudistaa kirjatyöntekijöiden työehtosopimus seuraavin muutoksin:

1 Sopimuskausi

1.5.2012 – 30.9.2014.

2 Palkkojen korottaminen

2.1 Palkankorotukset 1.5.2012

Palkankorotukset 1.5.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta ovat seuraavat:

Yleiskorotus 1,7 %

Henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1,7 %:lla.

2.2 Palkankorotukset 1.10.2012

Palkankorotukset 1.10.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta ovat seuraavat:

Yrityskohtainen erä

Erän suuruus on 0,8 % ja se lasketaan syyskuussa 2012 maksettujen henkilökohtaisten viikkopalkkojen tai kuukausipalkkojen summasta.

Henkilökohtaiset palkat eivät sisällä olosuhteista tai työajoista johtuvia lisiä. Luottamusmiehelle, tai jos luottamusmiestä ei ole, henkilökunnalle selvitetään erän määrätymisperusteet ja suuruus.

Yrityksen toimipaikoissa, joissa on oma pääluottamusmies / luottamusmies ja jotka toimivat eri ammattiosastojen piirissä, erä lasketaan toimipaikkakohtaisesti kuten myös yrityksissä, joissa eri ammattiosastojen alueella olevissa toimipaikoissa ei ole luottamusmiehiä.

Erän käytöstä ja jakoperusteista neuvotellaan ja pyritään sopimaan paikallisesti.

Mikäli erän käytöstä ei sovita syyskuun loppuun mennessä, erä jaetaan prosentuaalisena yleiskorotuksena.

Vähimmäispalkat

Vähimmäispalkkoja korotetaan 2,5 %:lla.

Vuorolisät

Vuorolisiä, lauantailisiä ja perehdyttämislisiä korotetaan 2,5 %:lla.

2.3 Palkankorotukset 1.10.2013

Palkankorotukset 1.10.2013 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta ovat seuraavat:

Yleiskorotus 1,7 %

Henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1,7 %:lla.

Yrityskohtainen erä

Erän suuruus on 0,7 % ja se lasketaan yrityksen työntekijöiden yleiskorotuksella korottamattomien syyskuussa 2013 maksettujen henkilökohtaisten viikkopalkkojen tai kuukausipalkkojen summasta.

Henkilökohtaiset palkat eivät sisällä olosuhteista tai työajoista johtuvia lisiä. Luottamusmiehelle, tai jos luottamusmiestä ei ole, henkilökunnalle selvitetään erän määrätymisperusteet ja suuruus.

Yrityksen toimipaikoissa, joissa on oma pääluottamusmies / luottamusmies ja jotka toimivat eri ammattiosastojen piirissä, erä lasketaan toimipaikkakohtaisesti kuten myös yrityksissä, joissa eri ammattiosastojen alueella olevissa toimipaikoissa ei ole luottamusmiehiä.

Erän käytöstä ja jakoperusteista neuvotellaan ja pyritään sopimaan paikallisesti.

Mikäli erän käytöstä ei sovita syyskuun loppuun mennessä, prosentuaalisena yleiskorotuksena jaetaan 0,35 % ja työnantaja päättää 0,35 %:n käytöstä henkilökohtaisina palkankorotuksina oikeudenmukaista palkkarakennetta ja yrityksen palkkapolitiikkaa tukevalla tavalla. Työnantajan tulee tällöin selvittää luottamusmiehelle tai henkilökunnalle, kuinka erä on käytetty sekä palkankorotusten kohdistumisen perusteet.

Vähimmäispalkat

Vähimmäispalkkoja korotetaan 2,4 %:lla.

Vuorolisät

Vuorolisiä, lauantailisiä ja perehdyttämislisiä korotetaan 2,4 %:lla.

3 Elpymistauko

Muutetaan elpymistaukoa koskeva määräys 7.7 seuraavan sisältöiseksi:

”7.7 ELPYMISTAUKO

Työntekijän terveyttä vaarantavaa tai haittaavaa kuormitusta pyritään työpäikällä vähentämään ensisijaisesti teknisillä ratkaisuilla, työtehtävien muotoilulla ja työn organisoinnilla.

Jos työ on yhtäjaksoista paikallaoloa vaativaa ja yhtäjaksoisesti kuormittavaa, työn lomaan on järjestettävä mahdollisuus tarvittaessa sellaisiin taukoihin, jotka sallivat lyhytaikaisen poistumisen työpisteestä. (Työturvallisuuslaki 31 §)

Tietoa elpymistauosta on EK:n ja SAK:n tuottavuusasiantuntijatyöryhmän julkaisussa ”Työntutkimuksen käsitteitä, menettelytapoja ja käyttökohteita”.

Lain tulkinta tai em. ohjeistus eivät ole työehtosopimuksen osa.”

4 Palkkausjärjestelmä

Liitot selvittävät sopimuskauden aikana palkkausjärjestelmän mahdollisia muutostarpeita.

5 Työsuojeluvaltuutettu

Liitot selvittävät sopimuskauden aikana työsuojeluvaltuutetun korvaukseen ja ajankäyttöön liittyviä kysymyksiä.

6 Työelämän kehittäminen

Sopimuskauden aikana liitot yhdessä

- ohjeistavat ja kouluttavat jäsenistöä sovittujen TES-muutosten soveltamisessa sekä seuraavat muutosten vaikutuksia niin yritysten kilpailukyvyyn kuin henkilöstön hyvinvoinnin kannalta;
- määrittelevät, millaista koulutustarjontaa tulisi luottamusmiesten osaamisen vahvistamiseksi olla tarjolla ja osallistuvat yhdessä tällaisen koulutuksen suunnitteluun;
- tutkivat, millaisin toimin, keskusjärjestöjen välillä sovittujen linjausten mukaisesti, painotoimialalla voitaisiin tukea työurien pidentämistä ja työhyvinvoinnin parantamista.

7 Työhyvinvointi

Liitot kiinnittävät alan yritysten ja työntekijöiden huomiota työhyvinvoinnista huolehtimiseen. Terveysten ja työturvallisuuteen liittyen ja osana vaarojen arviointia työsuojelutoimikunnassa tai muussa työsuojelun yhteistoimintaelimessä käsitellään myös henkistä kuormitusta.

Saatuun tiedon työpaikan terveyttä vaarantavasta seikasta työnantajan on työturvallisuuslain nojalla ryhdyttävä viivytyksettä tarpeellisiin toimenpiteisiin.

Kehitettäessä työpaikan työhyvinvointia ja siihen liittyvää esimiesten toimintaa, voidaan asiaan liittyvinä aihealueina mainita esimerkiksi yksilön työkyvyn ylläpitäminen, osaamisesta huolehtiminen, ikä- tai muutosjohtaminen, työuupumuksen ehkäisy, epäasialliseen kohteluun tai käyttäytymiseen puuttuminen, erilaisten vaarojen arviointi ja mahdollinen kuntoutus.

Työehtosopimusosapuolet perehtyvät sopimuskauden aikana alan työhyvinvointia koskevaan tutkimustietoon ja pyrkivät yhdessä edistämään hyvien käytäntöjen leviämistä.

8 Editio

Sopimuskauden aikana jatketaan työehtosopimukseen liittyvää editiotyötä.

9 Viestintäalan automiehet

Todettiin, että Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT, TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ja Viestinnän Keskusliitto ovat 1.3.2012 sopineet, että viestintäalan automiesten neuvotteluoikeudet siirtyvät AKT:lta TEAM:lle 30.4.2012 ja erillinen automiehiä koskeva työehtosopimus lopetetaan kokonaan. Jatkossa automiesten työsuhde-edut määräytyvät kirjatyöntekijöitä koskevan työehtosopimuksen mukaisesti.

Vakuudeksi

Juha-Matti Moilanen
sihteeri

VIESTINNÄN KESKUSLIITTO

TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO

4.2.3 Tehtäväkohtaiset vähimmäispalkat

Tehtäväkohtaiset vähimmäispalkat (euroa/viikko ja euroa/kuukausi) kustakin päivästä tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien ovat seuraavat:

	1.10.2012		1.10.2013	
	€/vko	€/kk	€/vko	€/kk
Taso 1	377,94	1645,61	387,01	1685,10
Taso 2	415,74	1810,20	425,72	1853,64
Taso 3	457,31	1991,23	468,29	2039,02
Taso 4	503,04	2190,31	515,11	2242,88

4.2.4. Vähimmäispalkan korotus sanomalehtityössä

Niiden 7-päiväisen lehden työntekijöiden, jotka tekevät säännöllistä sunnuntaityötä vähintään joka neljantenä sunnuntaina ja joiden säännöllinen työaika on 7 tuntia pitempi, vähimmäispalkan tulee ylittää työehtosopimuksen kohdassa 4.2.3 kulloinkin voimassaoleva vähimmäispalkka seuraavasti:

- jos tehdään joka sunnuntai, 15 prosentilla
- jos tehdään joka toinen sunnuntai, 12 prosentilla
- jos tehdään joka kolmas sunnuntai, 9 prosentilla
- jos tehdään joka neljäs sunnuntai, 6 prosentilla

Määräystä sovelletaan myös muissa kuin 7-päiväisissä sanomalehdissä niihin työntekijöihin, joiden työtuntijärjestelmässä säännölliset työvuorot kiertävät viikon kaikkina päivinä.

Milloin säännöllistä sunnuntaityötä tehdään yllä olevasta poikkeavasti, tulee vähimmäispalkan ylityksen olla prosenttimäärä, joka saadaan edellä olevista määristä säännöllisen sunnuntaityön esiintymistiheyden vastaavassa suhteessa.

Vähimmäispalkan korotukset kustakin päivästä tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien ovat seuraavat:

1.10.2012

Sunnuntaityötiheys	Tasolla 1 €/vko	Tasolla 2 €/vko	Tasolla 3 €/vko	Tasolla 4 €/vko
joka neljäs sunnuntai	22,68	24,94	27,44	30,18
joka kolmas sunnuntai	34,01	37,42	41,16	45,27
joka toinen sunnuntai	45,35	49,89	54,88	60,36
joka sunnuntai	56,69	62,36	68,60	75,46
Sunnuntaityötiheys	Tasolla 1 €/kk	Tasolla 2 €/kk	Tasolla 3 €/kk	Tasolla 4 €/kk
joka neljäs sunnuntai	98,74	108,61	119,47	131,42
joka kolmas sunnuntai	148,10	162,92	179,21	197,13
joka toinen sunnuntai	197,47	217,22	238,95	262,84
joka sunnuntai	246,84	271,53	298,68	328,55

1.10.2013

Sunnuntaityötiheys	Tasolla 1 €/vko	Tasolla 2 €/vko	Tasolla 3 €/vko	Tasolla 4 €/vko
joka neljäs sunnuntai	23,22	25,54	28,10	30,91
joka kolmas sunnuntai	34,83	38,31	42,15	46,36
joka toinen sunnuntai	46,44	51,09	56,19	61,81
joka sunnuntai	58,05	63,86	70,24	77,27

Sunnuntaityötiheys	Tasolla 1 €/kk	Tasolla 2 €/kk	Tasolla 3 €/kk	Tasolla 4 €/kk
joka neljäs sunnuntai	101,11	111,22	122,34	134,57
joka kolmas sunnuntai	151,66	166,83	183,51	201,86
joka toinen sunnuntai	202,21	222,44	244,68	269,15
joka sunnuntai	252,77	278,05	305,85	336,43

4.2.5. Henkilökohtaisen palkan kokemusosan määräytyminen

Henkilökohtaisen palkan kokemusosa karttuu henkilön työskennellessä saman palkka-ryhmän tehtävässä siten, että viiden vuoden jälkeen henkilön henkilökohtainen palkka on oltava vähintään viisi prosenttia yli tehtäväkohtaisen vaativuustason mukaisen vähimmäispalkan.

Henkilön siirtyessä ylemmän vaativuustason tehtävään, henkilökohtaisen palkan kokemusosaan oikeuttavan ajan laskenta alkaa alusta.

Mikäli henkilö siirtyy ylemmän vaativuustason tehtävästä alemman vaativuustason tehtävään, kokemusosan kertymisessä otetaan huomioon myös se aika, jonka henkilö on työskennellyt vaativammassa tehtävässä.

Kokemusaika karttuu työsuhteen kestäessä myös:

- sairaskorvauslain tarkoittaman erityisäitiys-, äitiys- ja/tai vanhempainrahan,
- asevelvollisuuden, aseettoman tai siviilipalveluksen ja rauhanturvaamistehtävissä sekä
- lomanmääräytymisvuoden aikana alle 75 työpäivää kestävänsä sairausloman aikana.

Tehtäväkohtaiset vähimmäispalkat 5 %:n kokemuslisällä kustakin päivästä tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien ovat seuraavat:

1.10.2012

	€/vko	€/kk
Taso 1	396,84	1727,89
Taso 2	436,53	1900,71
Taso 3	480,18	2090,79
Taso 4	528,19	2299,83

1.10.2013

	€/vko	€/kk
Taso 1	406,36	1769,36
Taso 2	447,01	1946,32
Taso 3	491,70	2140,97
Taso 4	540,87	2355,02

4.2.6. Muut palkkamääräykset

Oppisopimusoppilaat

Oppisopimusoppilaiden vähimmäispalkat kustakin päivästä tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien ovat seuraavat:

1.10.2012

		€/vko	€/kk
1. vuonna	75 % tason 2 palkasta	311,81	1357,65
2. vuonna	85 % tason 2 palkasta	353,38	1538,67
3. vuotena	90 % tason 2 palkasta	374,17	1629,18

1.10.2013

		€/vko	€/kk
1. vuonna	75 % tason 2 palkasta	319,29	1390,23
2. vuonna	85 % tason 2 palkasta	361,86	1575,59
3. vuotena	90 % tason 2 palkasta	383,15	1668,28

Perustutkinnon suorittaneiden palkka määräytyy kolmannen vuoden palkan mukaan. Ammattitutkinnon suorittamisen jälkeen maksetaan tehtävän vaativuustason mukainen palkka.

Harjoittelijat

Työntekijöille, joilla ei ole riittävää työkokemusta vastaavasta tehtävästä, voidaan maksaa harjoittelupalkkoja. Harjoittelu-aika on vaativuustason 1 tehtävissä puoli vuotta ja muissa tehtävissä vuosi.

Harjoittelijoiden vähimmäispalkat (90 % kunkin tason palkasta) kustakin päivästä tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien ovat seuraavat:

1.10.2012

	€/vko	€/kk
Taso 1	340,15	1481,05
Taso 2	374,17	1629,18
Taso 3	411,58	1792,11
Taso 4	452,74	1971,28

1.10.2013

	€/vko	€/kk
Taso 1	348,31	1516,59
Taso 2	383,15	1668,28
Taso 3	421,46	1835,12
Taso 4	463,60	2018,59

Työkokemuksen olemassaolo todetaan työsopimusta solmittaessa. Näyttövelvollisuus kokemuksesta on työntekijällä. Kokemukseen vetoaminen jälkikäteen ei aiheuta takautuvaa palkanmaksua.

Nuoret, alle 18-vuotiaat

Kun nuori alle 18-vuotias tekee samaa työtä kuin täysi-ikäinen ja omaa tehtävän edellyttämät tiedot, taidot ja kokemuksen, määräytyy hänen palkkansa tehtävän vaativuuden mukaan.

Muussa tapauksessa nuorten vähimmäispalkka (75 % tason 2 palkasta) on

- 1.10.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 311,81 €/vko (1357,65 €/kk).
- 1.10.2013 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 319,29 €/vko (1390,23 €/kk).

Täysi-ikäiset opiskelijat

Nuorten harjoitteluedellytysten parantamiseksi voidaan opiskelijoille kesäharjoittelun ajalta (1.5. – 30.9) sekä oppilaitosten muina loma-aikoina maksaa tason 1 harjoittelupalkkaa.

Opiskelijoiden vähimmäispalkka (90 % tason 1 palkasta) on

- 1.10.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 340,15 €/vko (1481,05 €/kk).
- 1.10.2013 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 348,31 €/vko (1516,59 €/kk).

Tutkintoon kuuluva työharjoittelu

Tutkintoon liittyvän pakollisen harjoittelun ajalta palkasta voidaan sopia vapaasti.

4.2.7. Tehtävän vaativuusryhmittelyä koskevat neuvottelumääräykset

Tehtävän vaativuusryhmittelyä koskevat neuvottelumääräykset on esitetty luvussa 8.

4.2.8. Paikallisesti sovittavat palkkausjärjestelmät

Paikallisesti sopien yrityksissä voidaan ottaa käyttöön liittojen yhdessä kehittämä KIPA-palkkausjärjestelmä tai vastaava muu tehtävän vaativuuteen perustuva palkkausjärjestelmä.

Yrityskohtaisessa palkkausjärjestelmässä palkat eivät voi alittaa työehtosopimuksen kulloinkin voimassa olevaa alinta vähimmäispalkkaa.

Yrityskohtaisen palkkausjärjestelmän käyttöönoton yhteydessä ei kenenkään henkilökoh- taista palkkaa alenneta.

4.3 LISÄT

4.3.1 Vuorolisät

1. Vuoro-, ilta- tai yötyölisänä maksetaan kaikilta säännölliseen työvuoroon sisältyviltä tunneilta seuraavat senttimääräiset lisät kustakin päivästä tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien

1.10.2012

vuorolta, joka päättyy klo:	euroa/t
18.01 - 21.00	0,66
21.01 - 23.00	1,27
23.01 - 01.00	1,42
01.01 -	1,81

1.10.2013

vuorolta, joka päättyy klo	euroa/t
18.01 - 21.00	0,68
21.01 - 23.00	1,30
23.01 - 01.00	1,45
01.01 -	1,85

2. Säännöllistä vuorotyötä suorittavan työntekijän vuorotyölisä voidaan sisällyttää hänen henkilökohtaiseen viikkopalkkaansa myös siten, että se maksetaan jaettuna tasan ilta- ja päivävuoroviikkojen työtuntien kesken.

Lauantailisä

Lauantaivuorokauden aikana tehdyiltä säännöllisen työvuoron tunneilta maksetaan työn- tekijälle ilta-, yö- tai vuorotyölisän lisäksi lauantailisä, jonka suuruus on kustakin päivästä tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien

1.10.2012

vuorolta, joka päättyy tai alkaa lauantaina

klo		euroa/t
00.01 - 06.00	perjantaina alkanut vuoro	6,60
18.01 - 21.00		2,41
21.01 - 23.00		4,83
23.01 - 01.00	sunnuntaina päättyvä vuoro	5,43
01.01 -	sunnuntaina päättyvä vuoro	6,60

1.10.2013

vuorolta, joka päättyy tai alkaa lauantaina

klo		euroa/t
00.01 - 06.00	perjantaina alkanut vuoro	6,76
18.01 - 21.00		2,47
21.01 - 23.00		4,95
23.01 - 01.00	sunnuntaina päättyvä vuoro	5,56
01.01 -	sunnuntaina päättyvä vuoro	6,76

4.3.3 Perehdyttäminen

1. Perehdyttäminen ja työnopastus perustuvat perehdyttämis- ja työnopastusohjelmassa määriteltyihin tehtäviin ja vastuisiin. Ohjelman mukaista opetustehtävää suorittavalle maksetaan opetustehtävään käytetyltä ajalta lisää, kuitenkin enintään 120 tunnilta.

Perehdyttämis- ja työnopastuslisä on

- 1.10.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,40 euroa/t.
- 1.10.2013 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,41 euroa/t.

Jos opastettavia on samanaikaisesti useampia, maksetaan tältä ajalta vain yksinkertainen korvaus.

2. Perehdyttämisellä tarkoitetaan niitä toimenpiteitä, joiden avulla yritykseen palkattu uusi työntekijä, yrityksessä työtehtävästä toiseen siirtyvä työntekijä tai yrityksen tiloissa työskentelevä, sen henkilöstöön kuulumaton henkilö voi sopeutua uuteen työhönsä, organisaatioon, yritykseen sekä muuhun henkilöstöön.

Perehdyttämiseen sisältyy tällöin näiden toimenpiteiden toteutuksen lisäksi myös niiden suunnittelu ja tarkkailu. Perehdyttäminen aloitetaan välittömästi, kun uusi työntekijä tulee yritykseen.

3. Työnopastus tarkoittaa uuteen työtehtävään tulevan työntekijän valmentamista ja ohjausta suoriutua työtehtävän asettamista vaatimuksista. Työnopastus on työtehtävän teorian ja käytännön opettamista, jossa korostuu työsuojellisten näkökohtien painottaminen.

Jokaista erillistä työnopastustehtävää varten on laadittava kirjallinen opastussuunnitelma, jossa määritellään opastuskohteet ja työnopastukseen käytettävä aika.

