

VIESTINNÄN KESKUSLIITON

ja

AMMATTILIITTO PRON

välinen

VIESTINTÄALAN TEKNISIÄ TOIMIHENKILÖITÄ
koskeva

TYÖEHTOSOPIMUS
2014–2017

SOVELTAMISOHJEINEEN

Sopimus on voimassa 31.1.2017 saakka

Työehtosopimus on aiemmin solmittu Viestinnän Keskusliiton ja Mediaunioni MDU:n välillä.
Sopimus on siirtynyt Viestinnän Keskusliiton ja Ammattiliitto PROn väliseksi 1.1.2014.

SISÄLLYSLUETTELO

TYÖEHTOSOPIMUKSEN TARKOITUS	4
HYVÄ NEUVOTTELUTAPA	5
1. Soveltamisala ja voimassaolo	8
1.1 Sopimuksen soveltamisala	8
1.2 Sopimuksen voimassaolo	8
1.3 Jatkuva neuvottelumenettely	8
1.4 Valvontavelvollisuus	8
2. Työsuhde	10
2.1 Työsopimuksen solmiminen (Ylte)	10
2.2 Työsuhteen ehtojen muuttaminen	10
3. Työaikamääräykset	14
3.1 Säännöllinen työaika	14
3.2 Joustava työaika	14
3.3 Työajan tasoittumisjärjestelmä	14
3.4 Työajan järjestäminen paikallisesti sopien	15
3.5 Työajan lyhentäminen	15
3.6 Vapaapäivät	17
3.7 Arkipyhäviikot	17
Ohje työajan lyhennyksen ansainnasta	17
3.8 Yli- ja lisätyö	18
3.9 Sunnuntaityö	20
3.10 Osa-ajan palkka	20
3.11 Varallaolo	20
3.12 Hälytysluontoinen työ	20
3.13 Lepoajat	21
3.14 Työaikapankki	21
4. Palkat ja palkanmaksu	24
4.1 Toimihenkilöiden palkkausjärjestelmä (TOVA tmv.)	24
4.2 Palkan määräytyminen	24
4.3 Ohjeluvut	25
4.4 Vuoro-, ilta- ja yötyölisät	28
4.5 Sijaisuus	29
5. Lomat	34
5.1 Vuosiloma	34
5.2 Talviloma	36
6. Sairaus- ja perhevapaat	40
6.1 Lääkärissäkäynti (Ylte)	40
6.2 Näyttöpäätetyö	41
6.3 Sairausajan palkka (Ylte)	41
6.4 Äitiys- ja isyysvapaa (Ylte)	41
6.5 Sairausvakuutuskorvaukset (Ylte)	42
6.6 Sairaalan lapsen hoitaminen (Ylte)	42
6.7 Lyhyt tilapäinen vapaa	42

7. Muut määräykset	44
7.1 Jäsenmaksujen perintä ja tilitys (Ylte)	44
7.2 Luottamustehtävät	44
7.3 Asevelvollisuus, aseeton- tai siviilipalvelus sekä rauhanturvaamistehtävät (Ylte)	44
7.4 Kertausharjoitukset (Ylte)	44
7.5 Ryhmähenkivakuutus (Ylte)	44
7.6 Vastuuvakuutus	44
8. Neuvottelumääräykset ja työrauha	46
8.1 Kokoontuminen työpaikalla (Ylte)	46
8.2 Paikallinen sopiminen	46
8.3 Erimielisyyksien käsittely	46
8.4 Välimiesoikeus	47
8.5 Työrauha	47
9. Yhteistoiminta viestintäteollisuudessa (Ylte)	50
10. Sopimus irtisanomisesta ja lomauttamisesta (Ylte)	52
Lomauttaminen	52
Irtisanominen työntekijän henkilöön liittyvästä syystä	53
Irtisanomismenettely	54
Erinäisiä määräyksiä	54
Erimielisyyksien selvittäminen	55
11. Yhdysmiessopimus	57
12. Koulutusopimus (Ylte)	61
13. Työsuojelusopimus - yleinen osa (Ylte)	63
14. Työsuojelusopimus - erityinen osa	65
15. Hoitoonohjaus- ja hoitoonohjaussopimusmalli (Ylte)	67
16. Matka- ym. korvaukset ja päivärahat (Ylte)	68
17. Tehtävien ryhmittely	70
18. Toimenkuvauslomake	74
19. Työsopimusmalli	75
20. Työehtosopimuspöytäkirja	76
Asiahakemisto	80

Käytetyt lyhenteet

TAL Työaikalaki

TSL Työsopimuslaki

VLL Vuosilomalaki

YLTE Alan yleiset työehdot

YT Yhteistoiminta

TYÖEHTOSOPIMUKSEN TARKOITUS

Liitot ovat sopineet työehtosopimuksen tarkoitukseksi seuraavaa:

Työehtosopimuslain mukaan työehtosopimus on liittojen välinen sopimus ehdoista, joita yrityksessä on työsopimuksissa ja työsuhteissa noudatettava.

Yrityksen menestyminen, henkilöstön kehittyvät työehdot sekä työrauha ovat työehtosopimustoiminnan peruslähtökohtia.

Liitot pyrkivät työehtosopimustoiminnassaan **edistämään** sekä työnantajien että työntekijöiden kannalta olennaisia ja tärkeitä tavoitteita, joitten mukaisesti yrityksissä:

- kyetään **kannattavasti** harjoittamaan toimintaa asiakkaita palvelemalla, mikä on edellytyksenä kilpailukykyisille työehdoille ja työsuhteturvalle,
- kyetään tarjoamaan yritysten palveluksessa olevalle henkilöstölle mahdollisuudet **kehittää** osaamistaan ja ammattitaitoaan ja siten lisätä vastuutaan ja motivaatiotaan yritystoiminnan ja työn jatkuvuuden turvaamiseksi,
- voidaan **hyödyntää** yhteistoimintaa ja osallistumisjärjestelmiä käyttämällä koko organisaation osaaminen ja resurssit,
- voidaan **yhteistyössä edistää** tuottavuutta ja kannattavuutta sekä luoda tuottavuuden kohottamiseen tähtäävä, motivoiva palkkaus- ja palkkiojärjestelmä.

HYVÄ NEUVOTTELUTAPA

Luottamusta lisäävän neuvottelukulttuurin edellytyksiä:

- Neuvotteluosapuolet ovat tasa-arvoisia. Tavoitteena on yhteisymmärryksen saavuttaminen.
- Neuvotteluosapuolten erilaiset edut tunnustetaan ja yhteistyö perustuu keskinäiseen kunnioitukseen.
- Neuvottelun kohteena olevista asioista tiedotetaan ajoissa ja seikkaperäisesti. Tavoiteltavan ratkaisun tarpeellisuus, vaikutukset ja vaihtoehdot selvitetään yhdessä.
- Neuvottelutavat perustuvat avoimuuteen, rehellisyyteen ja asioihin perehtymiseen.
- Neuvottelut työehtosopimuksen tulkintaa koskeissa kysymyksissä käydään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti. Muissa asioissa aluksi sovitaan neuvottelujärjestys sekä todetaan osapuolet ja neuvottelijoiden valtuudet.
- Neuvottelut käydään joutuisasti aiheetonta hätäilyä tai viivyttelyä välttäen.
- Neuvottelutulos kirjataan riittävän tarkasti ja mahdollisimman ymmärrettävästi myöhempien erimielisyyksien välttämiseksi.
- Mikäli työehtosopimuksen tulkintaa koskevassa neuvottelussa jäädään erimielisiksi, kirjataan osapuolten kannat perusteluineen aina yhteiseen muistioon.

Liittojen neuvotteluyhteistyössä toteutetaan lisäksi seuraavia periaatteita:

- Tulkinnanvaraisessa tapauksessa ei sitouduta ennakolta yhden osapuolen kantaan.
- Liitot pyrkivät sopimusten tulkitsijoina objektiiviseen neuvotteluratkaisuun, joka sisältää selkeät perustelut.

1. LUKU

SOVELTAMISALA JA VOIMASSAOLO

- 1.1 Sopimuksen soveltamisala
- 1.2 Sopimuksen voimassaolo
- 1.3 Jatkuva neuvottelumenettely
- 1.4 Valvontavelvollisuus

1. LUKU

SOVELTAMISALA JA VOIMASSAOLO

1.1 Sopimuksen soveltamisala

1. Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Viestinnän Keskusliiton yritysjäsenten palveluksessa oleviin jäljempänä mainituissa teknisissä tehtävissä toimiviin toimihenkilöihin:

a) Toimihenkilöihin, jotka faktorikoulun kurssin hyväksytysti suorittaneina vakinaisesti toimivat tehtävissä, joiden hoitaminen vaatii mainittua pätevyyttä,

b) toimihenkilöihin, jotka teknillisessä oppilaitoksessa ovat suorittaneet ammatillisen peruskoulutuksen opistoasteen,

c) toimihenkilöihin, jotka ovat suorittaneet a- ja b-kohdissa mainittua teknillistä koulutusta täydellisemmän tutkinnon, kuten teknillisessä oppilaitoksessa ammatillisen korkea-asteen koulutuksen suorittaneet henkilöt ja

d) toimihenkilöihin, jotka vakinaisesti toimivat työnantajan edustajana työntekijöihin nähden ja jotka työnantajalle kuuluvaa oikeutta ja valtaa käyttäen jakavat, johtavat, valvovat sekä tarkkailevat työtä ja jotka eivät ota osaa tai vain tilapäisesti ottavat osaa alaistensa työhön.

Pöytäkirjamerkintä: Teknisiä tehtäviä ovat erityisesti osastofaktoreiden, työnjohtajien, teknikoiden, huoltoteknikoiden ja vaativissa teknillisistä koulutusta edellyttävissä hinnoittelutehtävissä olevien hinnoittelijoiden, tuotefaktoreiden ja myyntifaktoreiden (myös graafisen alan koneiden, laitteiden, raaka-aineiden ja tarvikkeiden myynti) sekä työnsuunnittelijoiden, työntutkijoiden, laboranttien ja päätoimisten työsuojeluteknikoiden tehtävät.

2. Koeajaksi tai enintään neljä kuukautta jatkuvaan määräaikaiseen työsuhteeseen otettu toimihenkilö tulee tämän sopimuksen alaiseksi työsuhteen alkaessa, kuitenkin siten, ettei häneen tänä aikana sovelleta sopimuksen irtisanomissuoja- ja sairausajan palkkamääräyksiä.

SOVELTAMISOHJE:

TYÖEHTOSOPIMUKSEN PIIRIIN KUULUVAT TOIMET

Tehtävien soveltamisessa käytetyt määritelmät, esimerkiksi ylifaktorit, ylityönjohtajat, ylimestarit, ovat usein vanhentuneita, eivätkä vastaa yrityksessä käytössä olevia, tehtävää kuvaavia nimityksiä. Toisaalta yrityksissä nyt käytettäviä nimikkeitä on suuri joukko ja monet ovat niin yleisluonteisia, ettei niiden perusteella voi tehdä johtopäätöksiä sovellettavasta sopimuksesta tai tasosta.

Yrityksessä on käytössä saatujen selvitysten mukaan teknisissä tehtävissä seuraavia nimikkeitä: tuotantopäällikkö, käyttöpäällikkö, osastopäällikkö, tuotepäällikkö, tekninen johtaja, varastopäällikkö, kirjapainonjohtaja, tuotantojohtaja jne.

Liitot korostavat, että sovellettavaa työehtosopimusta tai tasoa ei voi ratkaista nimikkeen tai koulutuksen perusteella, vaan tehtävän sisältö on määräävä. Mikäli tehtävän sisältö on A-tason määritelmän piiriin kuuluva, sovelletaan VKL-MDU työehtosopimusta ja tasoa A riippumatta tehtävästä käytettävästä nimikkeestä. Mikäli tehtävä ylittää vaativuudeltaan A-tason määritelmän, ei tehtävään sovelleta VKL-MDU työehtosopimusta.

1.2 Sopimuksen voimassaolo

1. Tämä sopimus on voimassa 1.11.2014–31.1.2017 ja voimassaolo jatkuu senkin jälkeen vuoden kerrallaan, mikäli sitä ei puolin tai toisin irtisanota. Irtisanomisaika on kaksi kuukautta.

Sopimuskausi jakautuu kahteen osaan, joista ensimmäinen kestää 1.11.2014–31.8.2016 ja toinen 1.9.2016–31.1.2017. Mikäli toisen jakson palkankorotuksista ei päästä sopimukseen työehtosopimuspyötkirjasta ilmenevällä tavalla osapuolilla on oikeus irtisanoa sopimus päättymään 31.8.2016. Työehtosopimuksen irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava 30.4.2016 mennessä toiselle sopijapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

2. Järjestöt sitoutuvat noudattamaan tämän sopimuksen määräyksiä.

1.3 Jatkuva neuvottelumenettely

Osapuolet voivat sopimuskauden aikana esittää neuvotteluja kysymyksistä, jotka toimialan kehitys ja osapuolten tarpeet huomioon ottaen on tarkoituksenmukaista ratkaista varsinaisten työehtosopimusneuvottelujen ajankohdasta riippumatta.

1.4 Valvontavelvollisuus

Sopijaosapuolet vastaavat siitä, että niiden jäsenet noudattavat tämän sopimuksen määräyksiä ja kaikkia niihin perustuvia päätöksiä.

2. LUKU **TYÖSUHDE**

- 2.1 Työsopimuksen solmiminen (Ylte)
- 2.2 Työsuhteen ehtojen muuttaminen

2.1 Työsopimuksen solmiminen (Ylfe)

1. Työsopimus tehdään kirjallisesti (vrt. TSL 1:4§).

2. Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta samoin kuin ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaista työsopimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassaolevina. (TSL 1: 3 § 2. mom.)

Kun työnantaja sopii määräaikaisista työsuhteista tai koeajoista, niistä on syytä tiedottaa sopimusalueen luottamusmiehelle/yhdysmiehelle.

Uudistettaessa määräaikaista työsopimusta on sopimusalan luottamusmiehelle/ yhdysmiehelle annettava selvitys uudistamisen perusteista.

3. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnannon aloittamisesta alkavasta, enintään neljän kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työnantaja järjestää työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhdenjaksoisesti yli neljä kuukautta, koeaika saadaan sopia enintään kuuden kuukauden pituiseksi. (TSL 1: 4 § 1mom.)

Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestästä. (TSL 1: 4 § 2.mom.)

4. Työsuhteen alussa annetaan selvitys sovellettavasta työehtosopimuksesta sekä luottamusmiehen- ja neuvottelijajärjestelmästä.

Pöytäkirjamerkintä: Mikäli yrityksen työtiloihin ja/tai yrityksen omistamilla laitteilla työskentelemään otetaan yrityksen henkilökuntaan kuulumaton työntekijä, on asiasta neuvoteltava luottamusmiehen/yhdysmiehen kanssa ja selvitettävä kyseisen työskentelyn periaatteet ja tarve.

SOVELTAMISOHJE:

YLEISET VELVOLLISUUDET (VKL - MDU)

Liitot ovat todenneet, että yhteistoimintamenetelystä tulee ottaa huomioon seuraavat työnantajan ja teknisen toimihenkilön yleiset velvollisuudet.

1. Teknisen toimihenkilön tulee:

- edistää ja valvoa työnantajan etua,
- noudattaa täydellistä vaiteliaisuutta kaikissa yrityksen asioissa, kuten hinnoittelua, suunnittelua, kokeilua ja tutkimuksia sekä liikesuhteita koskevissa, sekä
- tarkoin ja säästävää käyttäen hänen huostaansa uskottuja yrityksen varoja ja muuta omaisuutta.

2. Työnantajan tulee:

- luottamuksella suhtautua tekniseen toimihenkilöön, tiedottaa tekniselle toimihenkilölle hänen alaisiansa koskevista ratkaisuista viimeistään samanaikaisesti, kun näistä tiedotetaan alaisille ja tukea häntä hänen toiminnassaan työnantajan edustajana työntekijöihin nähden,
- luottamuksella neuvotella teknisen toimihenkilön kanssa tämän tehtäviä koskevista yrityksen asioista, esimerkiksi kehityskeskusteluihin,
- selvittää tekniselle toimihenkilölle tämän aseman yrityksen tai toimipaikan organisaatiossa ja asemassa tapahtuvat muutokset mahdollisimman aikaisessa vaiheessa sekä muullakin tarkoituksenmukaisella tavalla edistää ja tukea teknisen toimihenkilön pyrkimyksiä, jotka tarkoittavat tuloksellisen tuotannollisen toiminnan kehittämistä, sekä
- mahdollisuuksien mukaan tukea teknistä toimihenkilöä tämän pyrkiessä kehittämään ammatitaitoaan.

2.2 Työsuhteen ehtojen muuttaminen

1. Työnantajalla on oikeus johtaa työtä ja tekninen toimihenkilö on velvollinen suorittamaan työnantajan hänelle antamat tehtävät.

2. Jos teknisen toimihenkilön toimen edellyttämä vastuu ja sen asettamat vaatimukset muuttuvat, määrittellään hänen palkkansa uudestaan.

Huomautus: Jos teknisen toimihenkilön tehtävä olennaisesti muuttuu tämän sopimuskauden aikana, tulee ryhmittely suorittaa uudelleen ja tällöin korotetaan tarvittaessa hänen palkkaansa tehtävän muuttumisajankohtaa

välittömästi seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien vähintään puolella sen ja uuden palkkaryhmän ohjeluun erotuksesta.

3. Tekninen toimihenkilö voidaan tilapäisesti siirtää tehtävästä toiseen, mikäli siihen on synnä jokin ennalta arvaamaton tai lyhytaikainen tarve.

4. Teknisen toimihenkilön työsuhteen ehtoja voidaan muuttaa, mikäli molemmat osapuolet siitä sopivat. Mikäli asiasta ei päästä sopimukseen, voidaan muutos toteuttaa, mikäli muutoksen perusteena on asiallinen ja painava syy. Tällöin tulee noudattaa irtisanomisaikaa.

5. Tekninen toimihenkilö voidaan siirtää tehtävästä toiseen. Mikäli siirto merkitsee huononnusta toimihenkilön etuihin, siirron edellytyksenä on asiallinen ja painava syy. Tällöin tulee noudattaa irtisanomisaikaa.

SOVELTAMISOHJE:

TYÖSUHTEEN EHTOJEN MUUTTAMINEN (Yhte)

Työsuhteen ehtojen, kuten esimerkiksi työtehtävien ja työaikojen muuttamisesta, on määräyksiä joissakin alan työehtosopimuksissa. Yhteistoimintasopimus määrittää muutostilanteisiin liittyvät neuvotteluvaihtoehdot.

Työsuhteen ehtoja voidaan muuttaa sopimalla. Yksipuolinen työsuhteen ehtojen muuttaminen on mahdollista asioissa, jotka kuuluvat työnantajan työjohto-oikeuteen. Työsopimuksessa sovitun olennaisen työsuhteen ehdon muuttaminen vaatii irtisanomisperusteen, ellei muuttamisesta voida sopia.

Työehtosopimuksessa tai työlainsäädännössä määritellyt vähimmäisehtoja ei voida sopimuksella alittaa.

3. LUKU

TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET

- 3.1 Säännöllinen työaika
- 3.2 Joustava työaika
- 3.3 Työajan tasoittumisjärjestelmä
- 3.4 Työajan järjestäminen paikallisesti sopien
- 3.5 Työajan lyhentäminen
- 3.6 Vapaapäivät
- 3.7 Arkipyhäviikot
- 3.8 Yli- ja lisätyö
- 3.9 Sunnuntaityö
- 3.10 Osa-ajan palkka
- 3.11 Varallaolo
- 3.12 Hälytysluontoinen työ
- 3.13 Lepoajat
- 3.14 Työaikapankki

3. LUKU

TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET

3.1 Säännöllinen työaika

1. Tuotannollisella osastolla työskentelevän säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

Siviilityössä noudatetaan yrityksessä käytössä olevaa työvuoroluetteloa.

2. Pääasiassa toimistotyötä tekevien henkilöiden säännöllinen työaika on enintään 7,5 tuntia vuorokaudessa ja 37,5 tuntia viikossa.

3. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se on keskimäärin enintään 40 tuntia tuotanto-osastoilla ja 37,5 tuntia muilla osastoilla. Tällöin edellytetään, että työtä varten on ennakolta laadittu työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu saanottuun keskimäärään.

4. Säännöllistä vuorokautista työaika voidaan, jos siitä etukäteen sovitaan, tilapäisesti pidentää, ei kuitenkaan enempää kuin tunnilla, edellyttäen, että viikkotuntien lukumäärä enintään kolmen viikon pituisena ajanjaksona tasoittuu asianomaisen henkilön kohdalla noudatettavaan säännölliseen viikkotyöaikaan.

5. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan tuotannollisella osastolla järjestää myös siten, että se on keskimäärin 40 tuntia viikossa; siviilityössä enintään 4 viikon ja sanomalehtityössä enintään 17 viikon pituisena ajanjaksona.

6. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan muulla osastolla järjestää myös siten, että se on keskimäärin enintään 37,5 tuntia viikossa. Tällöin ei säännöllinen työaika kuitenkaan saa ylittää 48 tuntia viikossa eikä 10 tuntia päivässä.

3.2 Joustava työaika

Työehtosopimuksen 3.1. luvun määräyksistä poiketen säännöllinen työaika voidaan yksi- ja kaksivuorotyössä järjestää keskimääräiseksi siten, että se on 6-10 tuntia vuorokaudessa ja enintään 50 tuntia viikossa. Myös lauantaityo on mahdollista. Vapaapäivien osalta noudatetaan työehtosopimuksen määräystä 3.6.2.

Työnantajan tulee laatia työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu 40 tuntiin. Työaikajärjestelmään siirtymisestä neuvotellaan ja pyritään sopimaan yhdysmiehen kanssa.

Työaikajärjestelmään siirrytään sopimalla siitä toimihenkilön kanssa kerran. Tämän jälkeen työaikajärjestelmä on voimassa niin kauan kunnes työnantaja ilmoittaa sen päättymisestä. Järjestelyn ajalta toimihenkilölle maksetaan erillistä joustavan työajan lisää. Lisän suuruus on 5 % henkilökohtaisesta kuukausipalkasta, joka ei sisällä olosuhteista tai työajoista johtuvia lisiä. Lisän maksaminen päättyy, kun työaikajärjestelmän soveltaminen päättyy ja kun työaika on tasoittunut 40 tuntiin viikossa.

Ellei paikallisesti toisin sovita, pysyvistä muutoksesta voimassa olevaan tasoitusjärjestelmään ja työvuoroluetteloihin ilmoitetaan toimihenkilölle kaksi viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa ja tilapäisestä muutoksesta, mikäli mahdollista viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa, kuitenkin viimeistään kolmantena muutoksen toimeenpanoa edeltävänä päivänä.

Työsuhteen päättyessä kesken tasoittumisjakson toimihenkilölle maksetaan lopputilissä yksinkertainen palkka pitämättä jääneeltä tasoitusvapaalta tai, jos työtunteja on kertynyt työajan tasoittumiseksi liian vähän, lopputilistä pidätetään palkka tasoittumiseen tarvittavilta tunneilta.

3.3 Työajan tasoittumisjärjestelmä

1. Työpaikalla on laadittava työajan tasoittumisjärjestelmä milloin se työn laatuun nähden on mahdollista. Uuden järjestelmän käyttöönottamisesta ja siihen tulevista pysyvistä muutoksista on ilmoitettava asianomaiselle toimihenkilölle ja yhdysmiehelle mahdollisimman aikaisin, viimeistään kaksi viikkoa ennen järjestelmän tai muutoksen voimaantuloa.

2. Milloin työajan tasoittumisjärjestelmää muutetaan pysyvästi ja muutos koskee useampia toimihenkilöitä tai muuten merkittävää osaa henkilökunnasta, tulee muutoksista neuvotella yhdysmiehen kanssa etukäteen.

3. Työajan tasoittumisjärjestelmään tulevista tilapäisistä poikkeamista sovitaan asianomaisen toimihenkilön kanssa mahdollisimman aikaisin, ellei kysymyksessä ole

hätätyö tai siihen verrattava. Milloin tilapäinen muutos koskee työosastoa tai vastaavaa tuotannollista kokonaisuutta, annetaan ilmoitus myös yhdysmiehelle.

3.4 Työajan järjestäminen paikallisesti sopien

1. Paikallisesti sovittaessa säännöllinen työaika voidaan järjestää siten, että se on enintään 12 tuntia vuorokaudessa ja 60 tuntia viikossa edellyttäen, että työaika tasoittuu keskimäärin enintään 40 työtuntiin viikossa järjestelmää varten laaditun työvuoroluettelojakson aikana. Sopiminen tapahtuu työehtosopimuksen 8.2 §:n kohdan 3b mukaisesti.

2. Järjestettäessä säännöllistä työaikaa 1. momentin mukaisesti, voidaan työaikalain paikallisille osapuolille salliman sopimisen lisäksi sopia:

- työajan tasoittumisjakson pituudesta
- vuorokausilevon pituudesta
- liukuvan työajan liukuma-ajasta ja enimmäiskertymästä
- yötyön ja erillisen viikonloppuvuoron käytöstä
- työvuoroluettelon muuttamisesta.

3.5 Työajan lyhentäminen

1. Työajan lyhentämisen perusteet

Työajan lyhentäminen koskee 40-tuntista työviikkoa tekeviä toimihenkilöitä. Sanomalehtityössä noudatetaan jäljempänä olevia tarkempia ohjeita.

Mikäli yrityksessä työaikaa on jo lyhennetty yli työehtosopimuksen määräysten, ei työaikaa tarvitse lyhentää, paitsi mikäli yrityskohtainen lyhennys jää sovittuja lyhennyksiä pienemmäksi. Tällöin työaikaa on lyhennettävä vähintään määrään, johon työehtosopimuksen mukainen lyhennys johtaa.

2. Työajan lyhennyksen ansainta

Työajan lyhennystä ansaitaan vuosineljänneksittäin kunakin kalenterivuonna.

Työajan lyhennystä kertyy yksi neljäsosa kyseisen kalenterivuoden vuosittaisesta lyhennyksestä kutakin sellaista vuosineljännestä kohden, jonka ajan toimihenkilö on työvuoroluettelonsa mukaisesti työskennellyt työajan lyhennykseen oikeuttavaa työviikkoa tehden.

Vuosineljännekseltä, jonka aikana toimihenkilö on ollut tekemättä työtä enemmän kuin 12 työpäivää, ei edellä

mainittua lyhennystä kerry. Työssäolon veroisina päivinä pidetään niitä työvuoroluettelon työpäiviä,

- joina toimihenkilö on estynyt tekemästä työtä oman vuosilomansa, talvilomansa, työajan lyhennyksensä tai reservin kertausharjoituksen takia,
- joilta työnantaja maksaa toimihenkilölle sairaus- tai äitiysvapaa-ajan palkan,
- joiden ajalta työnantaja maksaa toimihenkilölle koulutus- tai ansionmenetyksen mukaan ansionmenetyksen korvauksen,
- joina toimihenkilö on työehtosopimuksen 7:2 §:n edellytyksin ollut poissa valtiollisiin tai kunnallisiin vaaleihin osallistumisen tai työehtosopimuksen 6:7 §:n edellytyksin
 - 50- ja 60-vuotispäivän
 - avioliittoon vihkimispäivän ja parisuhteen rekisteröintipäivän
 - läheisen omaisen kuolin- ja hautauspäivän
 - asevelvollisuuskutsunsa osallistumisen takia.

3. Työajan lyhentämisen erityisperusteet sanomalehtityössä

Sanomalehtityössä, jossa säännöllinen työaika on 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa, noudatetaan siviilityön työajan lyhentämisohjelmia, joko päivätyön tai vuorotyön lyhennyksiä soveltaen.

Periodityöllä tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työajan tasoittumisjärjestelmään on sijoitettu työvuoroja myös lauantai- ja/tai sunnuntaipäiville. Viikkopalkka maksetaan 40 tunnin mukaan.

Jäljempänä todetut sanomalehtityön (periodityö) työajan lyhennykset koskevat sellaista työtä, jossa aikaurakka työvuoroa kohden laskettuna on keskimäärin lyhyempi kuin yksi tunti.

Mikäli kaksivuorotyössä (periodityö) iltavuoron keskimääräinen aikaurakka on vähintään yksi tunti ja aamuvuoro on 40-tuntinen, ansaitsee toimihenkilö puolet jäljempänä todetuista sanomalehtityön (periodityö) työajan lyhennyksistä.

Mikäli keskimääräinen aikaurakan määrä sanomalehden säännöllisessä iltatyössä, joka päättyy klo 21 jälkeen, jossa palkka maksetaan 40 tunnin mukaan, on vähintään yksi tunti, lyhennetään työaikaa kolmella työvuorolla.

Mikäli keskimääräisen aikaurakan määrä sanomalehden säännöllisessä yötyössä, jossa palkka maksetaan 40 tunnin mukaan, on vähintään yksi tunti, lyhennetään työaikaa neljällä työvuorolla.

Täysi työvuoro lasketaan työaikaa lyhennettäessä 8 tunniksi aikaurakan määrästä riippumatta työssä, jossa

palkka maksetaan 40 tunnin mukaan.

Mikäli aikaurakassa tapahtuu olennaisia muutoksia, jotka vaikuttavat edellä mainittuun yhden tunnin rajan soveltamiseen, käsitellään ne yrityksessä neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Aikaurakoiden määrät suositellaan laskettavaksi 6-12 kuukauden jaksolla.

4. Työajan lyhennysten toteuttaminen

4.1. Lyhennysten toteuttamistavat

Lyhennysten toteuttamistavat sovitaan paikallisesti seuraavasti:

- koko yrityksen osalta ja lyhennyksen pääperiaatteiden osalta yhdysmiehen kanssa
- osaston osalta yhdysmiehen kanssa osastokohtaisesti
- koneen tai työryhmän osalta ryhmäkohtaisesti
- toimihenkilön kanssa yksilöllisesti.

Lyhennykset voidaan toteuttaa monella eri tavalla, esimerkiksi:

- päivittäisen työajan lyhentäminen
- viikottaisen työajan lyhentäminen
- lyhennyksen sisällyttäminen työvuoroluetteloon
- liukuvan työajan käyttö
- vapaan antaminen työvuoro kerrallaan
- vapaan antaminen useita työvuoroja kerrallaan
- osa työvuorosta (esim. 4 h) annetaan vapaaksi
- päivittäisen työajan lyhentäminen jonakin kautena (esim. ”kesäaika”)
- vapaasta muodostetaan henkilökohtainen ”pankki”, josta vapaata ”kulutetaan” tarpeen mukaan sopien tunneittain
- sisään tehtävien päivien antaminen vapaaksi
- vapaan kerääminen koulutukseen (yli vuodenkin jaksoilta).

Ellei lyhennyksen toteuttamistavasta päästä paikallisesti yksimielisyyteen, on lyhenne korvattava rahalla käyttäen perusteena työajan lyhennyksen tuntimäärää.

Lyhennyksen muodosta ja ajankohdasta sovittaessa tulee toisaalta ottaa huomioon tuotannon ja työtilanteen edellytykset ja toisaalta toimihenkilöiden perustellut toivomukset.

Mikäli yrityksessä on sovittu pääperiaatteet vapaan antamisesta, ajankohdan määrittäminen voi tapahtua:

- sopimalla toimihenkilön kanssa
- ilmoittamalla vapaan ajankohta toimihenkilölle vii-

meistään 2 viikkoa ennen vapaan ajankohtaa, ellei asiasta ole saavutettu yksimielisyyttä

- työnantaja voi sijoittaa puolet lyhennysvapaasta kokonaisina päivinä sellaiseen ajankohtaan, jossa poikkeuksellisesti, ennakkoimattomasta syystä toimihenkilölle ei ole tarjottavissa työtä, ilmoittamalla asiasta viimeistään kolmantena muutoksen toimeenpanoa edeltävänä päivänä.

Vapaa on annettava viimeistään 30.4. mennessä ansaitaan seuraavana vuonna. Sovittua vapaata ei ilman uutta sopimusta voi siirtää.

4.2. Lyhennysten korvaaminen eräissä tapauksissa

Mikäli lyhennyksiä ei ole edellä mainittuun tai muuten sovittuun määräaikaan mennessä perustellusta syystä (esimerkiksi sairaus tai lomautus) voitu toteuttaa, voidaan ansaittu mutta pitämättä jäänyt lyhenne maksaa rahana. Toimihenkilön kanssa sovittaessa korvaus voidaan maksaa tällaisessa tapauksessa aikaisemminkin.

Mikäli lyhenne on sovittu yhdysmiehen tai osaston yhdysmiehen kanssa etukäteen kiinteiksi päiviksi (esimerkiksi välipäivä) siten, että yritys tai osasto ei toimi mainittuina päivinä, menetellään työajan lyhentämisyjärjestelmän piiriin kuulumattomien toimihenkilöiden osalta, jotka lyhennyksen vuoksi jäävät vaille työtä seuraavasti:

Kun yritystä tai osastoa koskeva kiinteä vapaapäivä sovitaan, todetaan samalla, kuinka montaa toimihenkilöä vapaapäivä ei koske. Näille toimihenkilöille pyritään varaamaan mahdollisuus kyseisen päivän sisään tekemiseen mikäli se tuotannon järjestelyjen kannalta on mahdollista.

Toimihenkilö voi myös käyttää lomapäiviään tai sovittaessa ylityövapaitaan kyseisen päivän kompensoimiseksi. Ellei sisään tekemistä saada järjestetyksi tai hän ei halua käyttää kyseisiä vapaita, ei palkkaa kyseiseltä päivältä tarvitse maksaa.

Kun vapaa on sovittu kiinteiksi päiviksi siten, että yritys tai osasto ei toimi mainittuina päivinä, on kyse työvuoroluettelon mukaisista vapaapäivistä, joita ei siirretä vaikka työntekijä olisi muustakin syystä poissa kyseisinä päivinä (esim. työkyvyttömyys).

5. Palkka työajan lyhennyksen ajalta

Toimihenkilölle maksetaan palkka vähentämättömänä työajan lyhennyksen ajalta. Mikäli vapaa sattuu työvuoroluettelon sellaiselle päivälle, jolta maksettaisiin muuten vuorotyölisä, maksetaan vuorotyölisä myös vapaa-ajalta.

Jos toimihenkilön työsuhde päättyy eikä työajan lyhennyksestä kertynyttä vapaata ole siihen mennessä annettu,

maksetaan hänelle kertynyttä vapaata vastaava palkka, ellei vapaata voida antaa irtisanomisajan kuluessa.

Jos toimihenkilön työsuhde päättyy ja hänelle on annettu työajan lyhennyistä ennen kuin sitä on kertynyt, tämä on velvollinen maksamaan työnantajalle annettua vapaata vastaavan palkan määrän. Työnantaja on oikeutettu pidättämään tämän määrän toimihenkilölle maksettavasta lopputilistä.

OHJE TYÖAJAN LYHENNYKSEN ANSAINNASTA

Käytössä olevat työaikajärjestelyt (tunteina tai työvuoroina)		Yhteensä
Siviilityö:	päivätyö (40 h / vko) vuorotyö (40 h / vko)	80 64
Sanomalehtityö:		
kuin siivilityö: (päivä 8 h, viikko 40 h)	päivätyö vuorotyö	80 + 2 tv * 64 + 2 tv
periodityö, viikkopalkka 40 h = aikaurakka = vuoro-, ilta- tai yötyö		64 + 2 tv
= 2-vuorotyö, aamuvuoro 40 h aikaurakka väh. 60 min.		32 + 2 tv
= aikaurakka väh. 60 min. = säännöllinen iltatyö = yötyö		3 tv 4 tv

* tv = työvuoroa

3.6 Vapaapäivät

1. Toimihenkilölle viikkoa kohti annettava toinen vapaapäivä voidaan, ellei tästä sopimuksesta muuta johdu, määrätä

- kiinteäksi viikonpäiväksi, jonka tulee olla lauantai tai ellei se ole mahdollista, maanantai taikka
- vaihtuvaksi viikonpäiväksi, jos töitä tehdään vähintään kuutena päivänä viikossa.

2. Jos työssä noudatetaan keskimääräistä viikkotyöaika, voidaan vapaapäivät määrätä siten, että jaksoon tulee niin monta vapaapäivää, että työaika jakson kuluessa tasoittuu keskimäärin määräytyvään säännölliseen viikkotyöaikaan.

3.7 Arkipyhäviikot

1. Työssä, jossa työaika on järjestetty kiintein, lauantaiksi osuvin vapaapäivin, ovat

- juhannusaaton
- jouluaaton
- uudenvuodenaaton ja
- pääsiäislauantain

lisäksi vapaapäiviä

- uudenvuodenpäiväviikon lauantai
- loppiaisviikon lauantai
- vapunpäiväviikon lauantai
- helatorstaiviikon lauantai
- itsenäisyyspäiväviikon lauantai

- joulun jälkeinen lauantai ja
- pääsiäisen jälkeinen lauantai, elleivät tuotannolliset syyt muuta vaadi.

2. Mikäli tuotannolliset syyt edellyttävät työskentelyä mainittuina päivinä, on tällaisen vapaapäivän menettäminen korvattava muuna aikana työvuoroluettelon puitteissa annettavilla vapaapäivillä tahi korvaamalla yllä mainittuina vapaapäivinä suoritettu työ samalla tavoin kuin mitä viikkoylytyöstä on sovittu.

3. Säännöllinen työvuoro voidaan sijoittaa kaikille päiville lukuun ottamatta juhannusaattoa, jouluaattoa, uudenvuodenaattoa tai pääsiäislauantaita, joille työvuoron sijoittaminen on mahdollista, jos siitä paikallisesti sovitaan.

4. 6- ja 7-päiväisessä sanomalehtityössä, jossa vapaapäivät kiertävät, ovat vapaapäiviä lehtien ilmestymättömyydestä johtuvat päivät.

Pöytäkirjamerkintä: Lehtien ilmestymättömyydestä johtuvat vapaapäivät eivät vaikuta työvuoroluettelon mukaisiin vapaapäiviin.

SOVELTAMISOHJE:

LISÄILMESTYMISPÄIVÄT

Viime vuosina noudatetun käytännön mukaan lehdet eivät ole ilmestyneet seuraavina päivinä:

- uudenvuodenpäivä
- loppiaisen jälkeinen päivä
- pitkäperjantain jälkeinen päivä
- 1. pääsiäispäivä
- 2. pääsiäispäivä
- vapunpäivän jälkeinen päivä
- helatorstain jälkeinen päivä
- juhannuspäivä
- juhannuksen jälkeinen päivä
- pyhäinpäivän jälkeinen päivä
- itsenäisyyspäivän jälkeinen päivä
- 1. joulupäivä
- 2. joulupäivä

Lisättäessä lehtien ilmestymispäiviä on huolehdittava siitä, että toimihenkilöiden säännöllisten työpäivien lukumäärä ei vuoden aikana näiden järjestelyiden vuoksi nouse.

Käytännössä tämä merkitsee sitä, että vuoden aikana annetaan niille toimihenkilöille, jotka joutuvat työvuoroluettelonsa mukaisesti työskentelemään em. päivänä seuraavan päivän lehden valmistamiseksi, kutakin tällaista työpäivää kohden vapaapäivä. Pitkä-

perjantain on katsottava jatkuvan, kunnes seuraavan päivän lehti on aamulla valmistettu.

Jos yrityksessä sovitaan työvuoron sijoittamisesta työehtosopimuksen 3:6§:n 3 kohdassa mainituiksi päiviksi (juhannusaatto, jouluaatto, uudenvuodenaatto tai pääsiäislauantai), sovitaan paikallisesti työvuorolta maksettavasta korvauksesta.

Muista lisäilmestymispäivistä annetaan kustakin korvaava vapaa. Neljästä ensimmäisestä yrityksessä kalenterivuoden aikana käyttöön otetusta lisäilmestymispäivästä annetaan korvaavan vapaapäivän lisäksi ylimääräinen vapaapäivä työvuorossa työskennelleille.

Jos paikallisesti sovitaan, lisäilmestymispäivinä tehty työ voidaan korvata kuten viikkoylytyö, jolloin korvaavaa vapaapäivää ei anneta. Ylimääräinen vapaa voidaan myös sopia vaihdettavaksi rahakorvaukseen.

Korvaavat vapaat ja ylimääräiset vapaat sijoitetaan työvuoroluettelon muiden vapaapäivien yhteyteen siten, että laaditaan etukäteen, mielellään koko vuodeksi, työvuoroluettelo, jossa nämä vapaapäivät otetaan huomioon.

Työvuoroluetteloa laadittaessa on neuvoteltava ja pyrittävä sopimaan työpaikan asianomaisen yhdysmiehen kanssa. Toimihenkilöiden toivomukset vapaapäivien sijoittamisesta ja työskentelystä mainittuina uusina ilmestymispäivinä on pyrittävä mahdollisuuksien mukaan ottamaan huomioon.

Vapaapäiväjärjestelyjen tultua yrityksessä sovittuksi, noudatetaan näin syntyneitä työvuoroluetteloa. Täten esimerkiksi sairastuminen ei muuta sovittua järjestelmää vaan toimihenkilö, joka on sairaana kyseisen uuden ilmestymispäivän säännöllisen työvuoronsa, saa silti vapaapäivänsä ja toisaalta toimihenkilölle, joka on sairaana mainittuina vapaapäivinä, ei anneta uutta vapaapäivää.

3.8 Yli- ja lisätyö

1. Ylityönä korvattavana työnä pidetään sitä työtä jota tehdään työehtosopimuksessa määrättyjen työajan säännöllisten enimmäismäärien lisäksi.

Huomautus: Ylityörajat tarkoittavat lakisääteistä ylityötä. Työaikalainsäädännön tarkoittamana tilastoihin merkittävänä ylityönä pidetään työtä, jota tehdään vuorokautisen kahdeksan tunnin ja viikottaisen 40 tunnin säännöllisen työajan lisäksi.

2. Ylityötä saadaan teettää enintään 250 tuntia kalenterivuodessa. Paikallisesti voidaan sopia lisäksi edellisen ylittämistä enintään 80 tunnilla.

3. Ylityökorvaus maksetaan työaikalain mukaan (TAL 4:22 §).

Yksi ylityökäsité

Paikallisesti voidaan sopia yhdestä ylityökäsitteestä. Tällöin ylityökorvauksia ei makseta erikseen vuorokautisesta ja viikoittaisesta ylityöstä, vaan tietyn pitemmän ajanjakson ajalta kaikki ylityötunnit korvataan yhden ja saman ylityökorvaussäännön perusteella. Paikallinen sopimus tehdään yhdysmiehen kanssa. (kopio tiedoksi liitoille)

4. Työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänä työskentelevälle toimihenkilölle maksetaan viikkoylityökorvaus. Jos säännöllinen viikkotyöaika ei ole täytynyt poissaolon johdosta, jonka syynä on vuosiloma, sairaus, lomautus tai koulutus sopimuksen mukaiseen ammatilliseen koulutustilaisuuteen osallistuminen, maksetaan myös tällöin vapaapäivänä tehdystä työstä viikkoylityökorvaus.

5. Laskettaessa ylityöstä maksettavaa korotettua palkkaa on peruspalkka laskettava siten, että kuukausipalkka jaetaan

- luvulla 158 silloin, kun säännöllinen työaika on 37,5 tuntia viikossa,
- luvulla 162 silloin, kun säännöllinen työaika päivätyössä on 40 tuntia viikossa,
- luvulla 164 silloin, kun säännöllinen työaika vuoro-työssä on 40 tuntia viikossa.

Ylityöstä maksettava korvaus voidaan asianomaisten kesken erikseen sovittaessa vaihtaa vastaavasti laskettuun vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana.

Vapaa-aika on annettava ja otettava kahden kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä (TAL 22 §).

6. Lisätyötä voidaan teettää toimihenkilön kanssa tehdylle sopimuksella päivittäisen säännöllisen työajan lisäksi, mikäli toimihenkilön viikoittainen työaika on alle 37,5 tai 40 tuntia.

Lisätyöstä maksetaan tuntiluvun mukaan korottamaton palkka, jollei korvauksen suorittamisesta ole erikseen toisin sovittu. Lisätyöstä tulevaa palkkaa laskettaessa käytetään perusteena samaa tuntipalkkaa kuin ylityöstä tulevaa korotettua palkkaa laskettaessa.

7. Jos toimihenkilön suorittama työ jatkuu vuorokauden vaihteen yli, katsotaan työ lisä- ja ylityökorvausta laskettaessa edellisen vuorokauden työksi. Säännöllinen vuorokautinen työaika alkaa kuitenkin työajan tasoittumisjärjestelmään merkittynä aikana.

8. Toimihenkilön jäädessä säännöllisen työajan päätyttyä ylityöhön, jonka arvioidaan kestävän vähintään kaksi tuntia, varataan hänelle mahdollisuus pitää ruokailun kannalta välttämätön tauko tai tilaisuus ruokailla työn lomassa.

SOVELTAMISOHJE:

YLITYÖ

Ylityön teettämistä ja ylityön korvaamista koskevat määräykset sisältyvät työaikalakiin (605/96), joka ei tunne enää ylityökiintiöiden laskennassa jakoa vuorokautiseen ja viikoittaiseen ylityöhön, mutta jaottelu säilyy ylityökorvausten maksamisessa.

1. Vuorokautinen ylityö

Vuorokautista ylityötä on työ, jota vuorokaudessa tehdään yli sovitun säännöllisen, enintään 8 tunnin työajan.

Milloin vuorokauden säännöllinen työaika on pidentetty 9 tuntiin, lasketaan vuorokautinen ylityö vasta 9 tunnin ylittävästä työajasta.

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka. Mikäli ylityötä tehdään sunnuntaina, tulee jokaiselta tunnilta ylityökorvauksen lisäksi maksaa erillinen 100 %:n sunnuntaiyökorotus.

Ruokailutauon aikana tehdystä vuorokautisesta ylityöstä korotus on 50 %.

2. Viikoittainen ylityö

Viikkoylityötä on työ, jota tehdään säännöllisen viikoittaisen työajan lisäksi. Viikkoylityötä laskettaessa ei niin ollen oteta huomioon lainkaan samalla viikolla mahdollisesti suoritettuja vuorokautisia ylityön tunteja.

Kun viikkotyöaika alkaa maanantaina, voi viikkoylityö tulla kyseeseen vasta sen jälkeen, kun sillä viikolla on tehty viikon säännöllinen työaika täyteen, yleensä siis 40 tuntia, eli arkipyhättömällä viikolla vasta lauantaina tai sunnuntaina.

Arkipyhän sisältävällä viikolla arkipyhä voi olla vapaapäivä, johon säännöllistä työaikaa ei sijoiteta. Mikäli toimihenkilö tällaisella viikolla on arkipyhänä työssä ja hän sen lisäksi tekee säännöllistä työtä sen viikon täyden tuntimäärän, on arkipyhänä suoritettu työ viikkoylityötä.

Viikkoylityöstä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka. Viikkoylityö voi jakautua useammalle päivälle.

Jos viikkoylityötä tehtäessä työpäivän pituudeksi tulee enemmän kuin 8 tuntia, muuttuu viikkoylityö 8 tunnin jälkeen vuorokautiseksi ylityöksi ja korvataan sen mukaisesti.

Jos viikkoilyötä tehdään sunnuntaina tai arkipyhänä, maksetaan viikkoilyökorotuksen lisäksi 100 %:n sunnuntaityökorotus ensimmäisestä tunnista alkaen.

Ruokailutauon aikana tehtyä ylityötä koskevat määräykset eivät koske viikkoilyötä, vaan ainoastaan vuorokautista ylityötä.

Sanomalehtityössä säännöllinen työaika voidaan sijoittaa myös sunnuntaiksi tai arkipyhäksi. Tällöin viikkoilyön tekeminen on mahdollista niinä päivinä, jotka työvuoroluettelossa on merkitty viikkolepo- tai vapaapäiväksi.

3.9 Sunnuntaityö

1. Sunnuntaityöstä, jolla tarkoitetaan sunnuntaina, muuna kirkollisena juhlapäivänä, vapunpäivänä ja itsenäisyyspäivänä tehtyä työtä, maksetaan lain perusteella muun siltä ajalta tulevan palkan lisäksi kultakin tunnilta sunnuntaityökorotuksena yksinkertainen palkka. (vrt. TAL 6:33 §)

Mikäli tällaisena päivänä tehty työ on myös ylityötä, maksetaan lisäksi työaikalain mukaiset ylityökorotukset.

2. Sunnuntaina suoritetusta vuorotyöstä maksetaan työaikalain perusteella vuorotyölisä 100 %:lla korotettuna.

3.10 Osa-ajan palkka

1. Laskettaessa osa-ajalta maksettavan palkan suuruutta, saadaan tunnilta maksettava palkka jakamalla kuukausipalkka asianomaiseen kuukauteen sisältyvien työvuoroluettelon mukaisten säännöllisten työtuntien lukumäärällä. Itsenäisyyspäivä rinnastetaan tässä tapauksessa työssäolopäivään.

2. Poissaolo voidaan myös korvata vastaavalla määrällä työtunteja.

3.11 Varallaolo

Ellei paikallisesti toisin sovita, noudatetaan jäljempänä olevia määräyksiä.

1. Jos toimihenkilö sopimuksen mukaan on velvollinen oleskelemaan asunnossaan tai muualla päivystysvalmiudessa, josta hänet tarvittaessa voidaan sovitulla tavalla kutsua työhön, maksetaan hänelle siltä ajalta, jonka hän joutuu olemaan sidottuna työtä suorittamatta puoli palkkaa laskettuna säännöllisestä peruspalkasta. (TAL 1:5 §)

2. Varallaolokorvaus maksetaan kuitenkin aina vähintään neljältä varallaolotunnilta.

3. Varallaoloajaksi ei tule sopia toimihenkilön kannalta haitallisia ja lyhyitä ajanjaksoja siten, ettei varallaoloaika olisi yhdenjaksoinen. (TAL 1:5 §)

4. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan. (TAL 1:5 §)

5. Jos varalla oleva toimihenkilö kutsutaan työhön, maksetaan työhön käytetyltä ajalta työehtosopimuksen mukainen palkka mahdollisine lisineen (ks. kohta 3.7). Työtunneilta ei makseta varallaolokorvausta.

6. Varallaoloon liittyvästä työhöntulosta toimihenkilölle aiheutuvat normaalista poikkeavat kustannukset korvaa työnantaja.

3.12 Hälytysluontoinen työ

Ellei paikallisesti toisin sovita, noudatetaan jäljempänä olevia määräyksiä.

1. Hälytysluontoisessa työssä työ tehdään hälytyskutsun perusteella ja toimihenkilö joutuu tulemaan työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella hänen jo poistuttuaan työpaikalta.

2. Hälytysrahana maksetaan kolmen tunnin palkka.

3. Milloin kutsu hälytysluontoiseen työhön on annettu kello 21.00 ja 06.00 välisenä aikana, maksetaan työhön käytetyltä ajalta 100 %:lla korotettu peruspalkka, mihin sisältyvät mahdolliset ylityökorotukset.

4. Lyhyemmästä kuin yhden tunnin pituisesta hälytysluontoisesta työstä maksetaan kuitenkin yhden tunnin palkka.

5. Hälytysluontoista työtä ei voida korvata lyhentämällä vastaavasti toimihenkilön säännöllistä työaikaa.

6. Hälytysluontoisessa työssä toimihenkilölle työhön tuloista aiheutuvat normaalista poikkeavat kustannukset korvaa työnantaja.

7. Milloin toimihenkilön toimeen kuuluu pysyvänä ja luonteenomaisena osana velvollisuus antaa vapaa-aikanaan, yrityksen toiminnan niin vaatiessa, puhelimitse erityisiä toimintaohjeita tai -määräyksiä, tulee tämä ottaa huomioon toimihenkilön kokonaispalkkauksessa tai erillisenä lisänä siten kuin paikallisesti sovitaan.

3.13 Lepoajat

Päivälepo (TAL 28 §)

1. Kun työaika on päivätyössä kuutta tuntia pitempi, on toimihenkilölle annettava työn aikana ainakin yksi säännöllinen vähintään tunnin kestävä lepoaika, jonka aikana henkilöllä on oikeus poistua työpaikaltaan. Lepoaikaa ei tällöin lueta työaikaan.

Lepoaika voidaan paikallisesti sopia puoleksi tunniksi.

Tapauksissa, joissa työpaikallaolo on työn jatkumiselle välttämätöntä, lepoaika luetaan työaikaan kuuluvaksi.

2. Milloin työ on järjestetty säännöllisesti vaihtuviin kuutta tuntia pidempiin vuoroihin, on toimihenkilölle annettava vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika tai tilaisuus aterioida työn aikana.

Vuorokausilepo

3. Työaikalain mukaan toimihenkilölle on annettava jokaisen työvuorokauden aikana vähintään 11 tunnin yhdenjaksoinen vuorokausilepo, ellei paikallisesti toisin sovita. (TAL 29 §)

Viikkottainen vapaa-aika

4. Työaikalain mukaan työaika on järjestettävä niin, että toimihenkilö saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävänsä keskeytymättömän vapaa-ajan, joka on, mikäli mahdollista sijoitettava sunnuntain yhteyteen. Viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Yhdenjaksoisen vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa. (TAL 31 §)

Viikkolepopäiväksi katsotaan, ellei muuta ole sovittu, sunnuntai päivätyössä ja keskeytyvässä vuorotyössä sekä työvuoroluettelon mukainen viikon viimeinen vapaapäivä muussa työssä.

5. Viikkolevon aikana tehty tilapäinen työ on korvattava myös siinä tapauksessa, että toimihenkilö on ollut saman viikon aikana poissa työstä sairauden tai tapaturman vuoksi.

6. Jos toimihenkilö siihen suostuu, voidaan edellä tarkoitettu työ ja saamatta jäänyt viikkolepo korvata kokonaisuudessaan rahana siten, että hänelle suoritetaan kuukausipalkan lisäksi työhön käytetyltä ajalta:

- peruspalkka 100 %:lla korotettuna sekä
- tämän sopimuksen mahdollisesti edellyttämät yli- ja sunnuntaityökorotukset.

Korvaustavasta on sovittava samalla, kun sovitaan viikkolevon aikana tehtävästä työstä.

7. Jos viikkolepopäivä on arkipäivä, ei toimihenkilöllä mahdollista päivittäistä tai viikottaista ylityökorvausta lukuun ottamatta ole vapaa-ajan lisäksi oikeutta muuhun korvaukseen.

3.14 Työaikapankki

Työnantaja ja yhdysmies voivat sopia työaikapankin käyttöönotosta yrityksessä. Työajan säästämisestä työaikapankkiin sovitaan työnantajan ja toimihenkilön välillä.

Työaikapankkiin voidaan sopia siirrettäväksi esimerkiksi

- työaikajärjestelmiin liittyviä tasoitusvapaita
- mahdollisia työajan lyhennysvapaita
- liukuvan työajan kertymää
- vapaa-ajaksi muutettuja työaikakorvauksia
- vuosiloman 18 päivän ylittävää osaa ja talvilomaa sekä jo kertynyttä säästövapaata tai
- vapaaksi vaihdettua lomapalkan korotusta.

Kun työaikapankkiin on sovittu siirrettäväksi keskimääräistä työaika sovellettaessa kertyvää tasoitusvapaata, voidaan sopia myös, ettei erillistä tasoittumisjärjestelmää käytetä. Tällöin työaika tasoittuu työaikapankin kautta ja niissä rajoissa, jotka on sitä käyttöön otettaessa sovittu.

Työaikapankkiin siirretyt vapaat menettävät alkuperäisen identiteettinsä eivätkä niitä koske esim. työaikalain mukaiset vanhentumisajat.

Toimihenkilön palkka määräytyy vapaan pitämishetken mukaan. Vapaan pitäminen ei vähennä vuosilomakertymää. Työsuhteen päättyessä työaikapankkiin kertyneet vapaat maksetaan rahana.

Työntekijälle annetaan vuosittain selvitys pankkiin kertyneistä vapaista. Yhdysmiehelle annetaan vuosittain yhteenveto pankkiin kertyneistä ja käytetyistä vapaista. Yhdysmies ja työnantajan edustaja seuraavat vuosittain työaikapankkikertymää erityisesti työsuojelullisista syistä.

Liitot ovat yhtä mieltä periaatteesta, jonka mukaan työnvähyystilanteessa pankkiin kertyneet tunnit olisi pidettävä ennen lomautukseen turvautumista.

Työaikapankin käyttöönottamiseen liittyen on lisäksi sovittava ainakin seuraavista asioista:

- ketkä kuuluvat työaikapankkijärjestelmän piiriin
- mitä vapaita voidaan säästää, millaisin ehdoin niitä säästetään sekä menettelytavat siitä kuinka työaikapankkikertymän määrä on todennettavissa

- vapaiden säästämiseksi ja lainaamiseksi asetetut enimmäismäärät, jolloin erityistä huomiota kiinnitetään työsuojelullisiin näkökohtiin
- kuinka vapaita voidaan pitää tai määrätä pidettäväksi
- miten vapaan pitämisajankohdan palkka määritellään, jos käytössä on useita eri palkkaperusteita tai palkkaustapoja
- menettelytavoista työntekijän ollessa työkyvyttömyyden tai muun syyn vuoksi estynyt työnteosta sovitun vapaan aikana
- missä tilanteissa, työsuhteen päättymisen ohella, säästövapaa voidaan muuttaa rahaksi ja minkä periaatteiden mukaisesti vaihto suoritetaan
- kuinka työaikapankin toimivuutta käsitellään työnantajan ja luottamusmiehen kesken ja kuinka työaikapankkijärjestelmää voidaan muuttaa

4. LUKU

PALKAT JA PALKANMAKSU

- 4.1 Toimihenkilöiden palkkausjärjestelmä (TOVA t.m.v.)
- 4.2 Palkan määräytyminen
- 4.3 Ohjeluvut
- 4.4 Vuoro-, ilta- ja yötyölisät
- 4.5 Sijaisuus

4. LUKU

PALKAT JA PALKANMAKSU

4.1 Toimihenkilöiden palkkausjärjestelmä (TOVA tmv.)

Paikallisesti voidaan sopia TOVA:sta tai muusta palkkausjärjestelmästä.

4.2 Palkan määräytyminen

1. Yleistä

Mikäli yrityksen tuotanto-osastolla työskennellään suorituspalkalla ja osaston työnjohdolla on oleellista vaikutusta osaston työtuloksen muodostumiseen, on huomiota kiinnitettävä seuraaviin näkökohtiin:

Yrityksen palkkapolitiikassa tulee jatkuvasti seurata esimiesten ja alaisten palkkausta, jotta esimiesasemassa olevien teknisten toimihenkilöiden palkkataso ylittää alaisina toimivien palkkojen tason.

Esimiesasemassa olevien teknisten toimihenkilöiden palkkaukseen on kiinnitettävä järjestelmällisesti huomiota ja kiinteästi seurattava yllä mainitun periaatteen toteutumista yrityksen palkkapolitiikassa. Palkkavertailu voidaan tehdä joko kerran tai kahdesti vuoden aikana, siten kuin yrityksessä paikallisesti sovitaan. On myös tärkeää, että teknisten toimihenkilöiden yhdysmies ja esimieskunta ovat tietoisia yrityksen palkkapolitiikasta ja sen toteuttamisesta.

Liitot seuraavat sopimuskauden aikaista kehitystä sekä antavat tarpeellista ohjausta siitä, mihin seikkoihin marginaalisäännön toteutumisessa tulee kiinnittää huomiota ja miten asia voidaan yrityksessä todeta. Marginaalisäännön soveltamisessa yrityksessä on käytettävä vertailukelpoisia ansio- ja palkkatekijöitä esimiehen ja alaisten välillä.

2. Palkkaryhmittely

1. Teknisten toimihenkilöiden tehtävät ryhmitellään tämän sopimuksen luvun 17. mukaisesti.

2. Jollei ryhmittelystä ole työpaikalla päästy yksimielisyyteen, on asia ratkaisun löytämiseksi siirrettävä liittojen kesken neuvoteltavaksi.

Pöytäkirjamerkintöjä:

a) Ryhmittelyn toteuttamisen tulee siellä, missä siitä ei ole sovittu, tapahtua kahden (2) kuukauden kuluessa palkkasopimuksen voimaantulosta.

b) Päätettiin, että uutta tointa perustettaessa se luokitellaan viimeistään kolmen kuukauden tai koeajan jälkeen siitä, kun teknisen toimihenkilön työsuhde on alkanut.

c) Palkkaryhmittelyn toteuttaminen ei saa aiheuttaa teknisen toimihenkilön palkan alenemista.

3. Palkkausjärjestelmä

1. Teknisen toimihenkilön palkka määräytyy hänen palkkaryhmänsä, toimen asettaman vastuun ja vaatimusten sekä hänen koulutuksensa, pätevyytensä, kykynsä, kokemuksensa, työsuoritustensa ja muiden henkilökohtaisten ominaisuuksiensa perusteella.

2. Teknisten toimihenkilöiden palkat tarkistetaan yleiskorotusten suorittamisen jälkeen kokemus- ja koulutustekijöiden mukaan määräytyvien ohjelukujen avulla, silloin kun palkkaneuvotteluissa niin sovitaan.

3. Kokemuksella tarkoitetaan nykyisen työsuhteen kesto-aikaa sekä runkosopimuksen tarkoitamana teknisenä toimihenkilönä oloa. 1.3.1983 jälkeen solmittuihin työsuopimuksiin luetaan kokemusvuosiksi kaikki alan ammatissaolovuodet.

Kokemusvuosia laskettaessa oikeuttaa teknikon tutkinto kolmeen kokemusvuoteen ja tätä korkeampi teknillinen tutkinto neljään kokemusvuoteen. Faktorikoulun tutkinto oikeuttaa kahteen kokemusvuoteen tapauksissa, jolloin faktorikoulun suorittamisen aika ei muuten oikeuta kokemusvuosiin.

Kun kokemusvuodet ja koulutusryhmä muuttuvat siten, että tekniseen toimihenkilöön sovellettava ohjeluku muuttuu, suoritetaan ohjelukuvertailu ja mahdollinen puolitus muutosta seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Teknisen toimihenkilön tulee ohjelukuvertailua varten ilmoittaa koulutus- ja kokemusvuositiedot sekä niissä tapahtuvat muutokset.

4. Tekniset toimihenkilöt sijoitetaan toimihenkilötilaston mukaisiin koulutussivistystasoihin seuraavalla tavalla:

- Koulutusryhmä 1 oppivelvollisuuskoulutuksen suorittaneet
- Koulutusryhmä 2 keskikoulun tai ammattikoulun käyneet tai alan ammattiopin suorittaneet
- Koulutusryhmä 3 faktorikoulun tai faktorin erikoisammattitutkinnon suorittaneet tai teknillisen oppilaitoksen (koulun) käyneet
- Koulutusryhmä 4 koulutusryhmää 3 korkeampi teknillinen tutkinto.

4. Palkkausmuoto ja palkan maksaminen (katso TSL 2:13-16 §)

1. Teknisen toimihenkilön palkka on kuukausipalkka.
2. Palkka maksetaan säännöllisesti kussakin työpaikassa toimihenkilöitä koskevien ohjesääntöjen mainitsemina palkanmaksupäivinä tai, milloin tätä ei ole ohjesäännöissä määritelty, muulla tavoin ennakolta ilmoitettuna kiinteinä palkanmaksupäivinä.
3. Palkan tulee olla toimihenkilön nostettavissa työpaikalla tai toimihenkilön määräämässä rahalaitoksessa.

4. Mikäli palkanmaksupäivä ei ole palkkakonttorin työpäivä tai, maksun tapahtuessa pankin välityksellä, pankin aukiolopäivä, tulee palkan olla toimihenkilön nostettavissa palkanmaksupäivää edeltävänä viimeisenä tällaisena työ- tai aukiolopäivänä.

5. Säännöllisen työajan lisäksi tehdystä työstä tulevat korvaukset on maksettava korvauksiin oikeuttavaa työtä seuraavan palkanmaksukauden palkan yhteydessä.

5. Paikkakuntakalleusluokat

1. Paikkakuntien kalleusluokituksessa noudatetaan valtioneuvoston päättämää kalleusluokitusta I paikkakuntakalleusluokassa seuraavasti:

I pkl: Brändö, Eckerö, Enontekiö, Espoo, Finström, Föglö, Geta, Hammarland, Helsinki, Houtskari, Hyrynsalmi, Hyvinkää, Hämeenlinna, Inari, Iniö, Joensuu, Jomala, Jyväskylä, Järvenpää, Kauniainen, Kemi, Kemijärvi, Kemnmaa, Kerava, Kirkkonummi, Kittilä, Kolari, Korppoo, Kuhmo, Kuivaniemi, Kumlinge, Kuopio, Kuusamo, Kökar, Lemland, Lumparland, Maarianhamina, Muonio, Nauvo, Oulu, Pelkosenniemi, Pello, Posio, Ranua, Ristijärvi, Rovaniemen mlk, Rovaniemi, Salla, Saltvik, Savukoski, Simo, Sodankylä, Sot-tunga, Sund, Tampere, Tervo-la, Tornio, Utsjoki, Vaasa, Vantaa, Vårdö ja Ylitornio.

2. Kaikilla muilla paikkakunnilla noudatetaan II paikkakuntakalleusluokkaa.

4.3 Ohjeluvut

Määriteltäessä teknisten toimihenkilöiden palkkaa, käytetään apuna liittojen erikseen sopimia ohjelukuja.

OHJELUVUT 1.3.2015

	Alle 5 v	5 v mutta alle 10 v	10 v mutta alle 15 v	15 v mutta alle 20 v	20 v mutta alle 25 v	väh. 25 v
PALKKARYHMÄ A						
I paikkakuntakalleuslk						
koulutusryhmä 1-3	3807	3919	4032	4147	4259	4259
koulutusryhmä 4	3919	4032	4147	4259	4259	4259
II paikkakuntakalleuslk						
koulutusryhmä 1-3	3419	3521	3624	3724	3827	3827
koulutusryhmä 4	3521	3624	3724	3827	3827	3827

OHJELUVUT 1.3.2015 (JATKUU EDELLISELTÄ SIVULTA)

	Alle 5 v	5 v mutta alle 10 v	10 v mutta alle 15 v	15 v mutta alle 20 v	20 v mutta alle 25 v	väh. 25 v
PALKKARYHMÄ B						
I paikkakuntakalleuslk						
koulutusryhmä 1-2	3015	3103	3194	3194	3284	3375
koulutusryhmä 3	3103	3103	3194	3284	3375	3375
koulutusryhmä 4	3103	3194	3284	3375	3375	3375
II paikkakuntakalleuslk						
koulutusryhmä 1-2	2735	2818	2901	2901	2980	3062
koulutusryhmä 3	2818	2818	2901	2980	3062	3062
koulutusryhmä 4	2818	2901	2980	3062	3062	3062
PALKKARYHMÄ C						
I paikkakuntakalleuslk						
koulutusryhmä 1	2771	2854	2939	2939	3018	3099
koulutusryhmä 2	2771	2854	2939	3018	3099	3099
koulutusryhmä 3	2854	2854	2939	3018	3099	3099
koulutusryhmä 4	2939	3018	3018	3099	3099	3099
II paikkakuntakalleuslk						
koulutusryhmä 1	2473	2547	2620	2620	2694	2766
koulutusryhmä 2	2473	2547	2620	2694	2766	2766
koulutusryhmä 3	2547	2547	2620	2694	2766	2766
koulutusryhmä 4	2620	2694	2694	2766	2766	2766
PALKKARYHMÄ D						
I paikkakuntakalleuslk						
koulutusryhmä 1	2423	2496	2496	2569	2640	2714
koulutusryhmä 2	2423	2496	2569	2640	2714	2714
koulutusryhmä 3	2496	2569	2640	2640	2714	2714
koulutusryhmä 4	2569	2640	2714	2714	2714	2714
II paikkakuntakalleuslk						
koulutusryhmä 1	2229	2293	2293	2359	2425	2492
koulutusryhmä 2	2229	2293	2359	2425	2492	2492
koulutusryhmä 3	2293	2359	2425	2425	2492	2492
koulutusryhmä 4	2359	2425	2492	2492	2492	2492
PALKKARYHMÄ E						
I paikkakuntakalleuslk						
koulutusryhmä 1	1926	1926	1982	2036	2091	2147
koulutusryhmä 2	1926	1982	2036	2091	2147	2147
koulutusryhmä 3	1982	2036	2091	2091	2147	2147
II paikkakuntakalleuslk						
koulutusryhmä 1	2074	2074	2136	2199	2259	2323
koulutusryhmä 2	2074	2136	2199	2259	2323	2323
koulutusryhmä 3	2136	2199	2259	2259	2323	2323
PALKKARYHMÄ F						
I paikkakuntakalleuslk						
koulutusryhmä 1-2	1683	1728	1776	1818	1864	1864
II paikkakuntakalleuslk						
koulutusryhmä 1-2	1665	1708	1755	1799	1843	1843

OHJELUVUT 1.3.2016

	Alle 5 v	5 v mutta alle 10 v	10 v mutta alle 15 v	15 v mutta alle 20 v	20 v mutta alle 25 v	väh. 25 v
PALKKARYHMÄ A						
I paikkakuntakalleuslk						
koulutusryhmä 1-3	3822	3935	4048	4164	4276	4276
koulutusryhmä 4	3935	4048	4164	4276	4276	4276
II paikkakuntakalleuslk						
koulutusryhmä 1-3	3433	3535	3638	3739	3842	3842
koulutusryhmä 4	3535	3638	3739	3842	3842	3842
PALKKARYHMÄ B						
I paikkakuntakalleuslk						
koulutusryhmä 1-2	3027	3116	3206	3206	3297	3388
koulutusryhmä 3	3116	3116	3206	3297	3388	3388
koulutusryhmä 4	3116	3206	3297	3388	3388	3388
II paikkakuntakalleuslk						
koulutusryhmä 1-2	2746	2830	2913	2913	2992	3074
koulutusryhmä 3	2830	2830	2913	2992	3074	3074
koulutusryhmä 4	2830	2913	2992	3074	3074	3074
PALKKARYHMÄ C						
I paikkakuntakalleuslk						
koulutusryhmä 1	2782	2865	2950	2950	3030	3112
koulutusryhmä 2	2782	2865	2950	3030	3112	3112
koulutusryhmä 3	2865	2865	2950	3030	3112	3112
koulutusryhmä 4	2950	3030	3030	3112	3112	3112
II paikkakuntakalleuslk						
koulutusryhmä 1	2483	2557	2631	2631	2705	2777
koulutusryhmä 2	2483	2557	2631	2705	2777	2777
koulutusryhmä 3	2557	2557	2631	2705	2777	2777
koulutusryhmä 4	2631	2705	2705	2777	2777	2777
PALKKARYHMÄ D						
I paikkakuntakalleuslk						
koulutusryhmä 1	2433	2506	2506	2579	2651	2725
koulutusryhmä 2	2433	2506	2579	2651	2725	2725
koulutusryhmä 3	2506	2579	2651	2651	2725	2725
koulutusryhmä 4	2579	2651	2725	2725	2725	2725
II paikkakuntakalleuslk						
koulutusryhmä 1	2238	2302	2302	2369	2434	2502
koulutusryhmä 2	2238	2302	2369	2434	2502	2502
koulutusryhmä 3	2302	2369	2434	2434	2502	2502
koulutusryhmä 4	2369	2434	2502	2502	2502	2502

OHJELUVUT 1.3.2016 (JATKUU EDELLISELTÄ SIVULTA)

	Alle 5 v	5 v mutta alle 10 v	10 v mutta alle 15 v	15 v mutta alle 20 v	20 v mutta alle 25 v	väh. 25 v
PALKKARYHMÄ E						
I paikkakuntakalleuslk						
koulutusryhmä 1	1934	1934	1990	2044	2099	2155
koulutusryhmä 2	1934	1990	2044	2099	2155	2155
koulutusryhmä 3	1990	2044	2099	2099	2155	2155
II paikkakuntakalleuslk						
koulutusryhmä 1	2083	2083	2145	2207	2268	2332
koulutusryhmä 2	2083	2145	2207	2268	2332	2332
koulutusryhmä 3	2145	2207	2268	2268	2332	2332
PALKKARYHMÄ F						
I paikkakuntakalleuslk						
koulutusryhmä 1-2	1690	1735	1783	1825	1871	1871
II paikkakuntakalleuslk						
koulutusryhmä 1-2	1671	1715	1762	1806	1850	1850

OHJELUVUT 1.9.2016

	Alle 5 v	5 v mutta alle 10 v	10 v mutta alle 15 v	15 v mutta alle 20 v	20 v mutta alle 25 v	väh. 25 v
PALKKARYHMÄ A						
I paikkakuntakalleuslk						
koulutusryhmä 1-3	3829	3942	4055	4171	4284	4284
koulutusryhmä 4	3942	4055	4171	4284	4284	4284
II paikkakuntakalleuslk						
koulutusryhmä 1-3	3440	3542	3645	3746	3849	3849
koulutusryhmä 4	3542	3645	3746	3849	3849	3849
PALKKARYHMÄ B						
I paikkakuntakalleuslk						
koulutusryhmä 1-2	3034	3122	3213	3213	3304	3395
koulutusryhmä 3	3122	3122	3213	3304	3395	3395
koulutusryhmä 4	3122	3213	3304	3395	3395	3395
II paikkakuntakalleuslk						
koulutusryhmä 1-2	2753	2836	2920	2920	2999	3081
koulutusryhmä 3	2836	2836	2920	2999	3081	3081
koulutusryhmä 4	2836	2920	2999	3081	3081	3081
PALKKARYHMÄ C						
I paikkakuntakalleuslk						
koulutusryhmä 1	2788	2872	2957	2957	3037	3118
koulutusryhmä 2	2788	2872	2957	3037	3118	3118
koulutusryhmä 3	2872	2872	2957	3037	3118	3118
koulutusryhmä 4	2957	3037	3037	3118	3118	3118
II paikkakuntakalleuslk						
koulutusryhmä 1	2490	2564	2638	2638	2711	2783
koulutusryhmä 2	2490	2564	2638	2711	2783	2783
koulutusryhmä 3	2564	2564	2638	2711	2783	2783
koulutusryhmä 4	2638	2711	2711	2783	2783	2783

PALKKARYHMÄ D						
I paikkakuntakalleuslk						
koulutusryhmä 1	2440	2513	2513	2586	2657	2731
koulutusryhmä 2	2440	2513	2586	2657	2731	2731
koulutusryhmä 3	2513	2586	2657	2657	2731	2731
koulutusryhmä 4	2586	2657	2731	2731	2731	2731
II paikkakuntakalleuslk						
koulutusryhmä 1	2244	2309	2309	2375	2441	2509
koulutusryhmä 2	2244	2309	2375	2441	2509	2509
koulutusryhmä 3	2309	2375	2441	2441	2509	2509
koulutusryhmä 4	2375	2441	2509	2509	2509	2509
PALKKARYHMÄ E						
I paikkakuntakalleuslk						
koulutusryhmä 1	1940	1940	1997	2051	2106	2162
koulutusryhmä 2	1940	1997	2051	2106	2162	2162
koulutusryhmä 3	1997	2051	2106	2106	2162	2162
II paikkakuntakalleuslk						
koulutusryhmä 1	2089	2089	2152	2214	2274	2339
koulutusryhmä 2	2089	2152	2214	2274	2339	2339
koulutusryhmä 3	2152	2214	2274	2274	2339	2339
PALKKARYHMÄ F						
I paikkakuntakalleuslk						
koulutusryhmä 1-2	1697	1742	1789	1832	1878	1878
II paikkakuntakalleuslk						
koulutusryhmä 1-2	1678	1722	1769	1812	1857	1857

4.4 Vuoro-, ilta- ja yötyölisät

1. Vuorotyössä tulee työvuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään neljän viikon pituisina ajanjaksoina muuttua. Toimihenkilö voi kuitenkin, milloin niin sovitaan, työskennellä jatkuvasti samassa vuorossa.

2. Vuorotyössä maksetaan henkilölle lisää, jonka suuruus tunnilta on

1.631,4 - 1.715,4 e	181	337
1.715,5 - 1.799,5 e	185	345
1.799,6 - 1.883,6 e	190	357
1.883,7 e tai suurempi	198	369

1.3.2016

Kuukausipalkan ollessa	iltavuorossa snt/h	yövuorossa snt/h
------------------------	-----------------------	---------------------

1.11.2013

Kuukausipalkan ollessa	iltavuorossa snt/h	yövuorossa snt/h
alle 1.160,5 e	143	269
1.160,5 - 1.227,6 e	148	275
1.227,7 - 1.294,9 e	151	284
1.295,0 - 1.362,2 e	156	291
1.362,3 - 1.429,5 e	162	300
1.429,6 - 1.496,7 e	167	311
1.496,8 - 1.564,0 e	174	320
1.564,1 - 1.631,3 e	177	329

alle 1.160,5 e	145	272
1.160,5 - 1.227,6 e	150	279
1.227,7 - 1.294,9 e	153	286
1.295,0 - 1.362,2 e	158	294
1.362,3 - 1.429,5 e	163	302
1.429,6 - 1.496,7 e	168	314
1.496,8 - 1.564,0 e	176	324
1.564,1 - 1.631,3 e	179	332
1.631,4 - 1.715,4 e	183	341
1.715,5 - 1.799,5 e	188	348
1.799,6 - 1.883,6 e	192	360
1.883,7 e tai suurempi	199	373

1.9.2016

Kuukausipalkan ollessa	iltavuorossa snt/h	yövuorossa snt/h
alle 1.160,5 e	145	273
1.160,5 - 1.227,6 e	150	279
1.227,7 - 1.294,9 e	154	287
1.295,0 - 1.362,2 e	158	294
1.362,3 - 1.429,5 e	163	303
1.429,6 - 1.496,7 e	169	315
1.496,8 - 1.564,0 e	176	324
1.564,1 - 1.631,3 e	179	333
1.631,4 - 1.715,4 e	184	341
1.715,5 - 1.799,5 e	188	349
1.799,6 - 1.883,6 e	192	361
1.883,7 e tai suurempi	200	374

3. Iltavuorolisä maksetaan kaikilta vuorotyön säännölliseen iltavuoroon sisältyviltä työtunneilta.

4. Milloin kyseessä ei ole vuorotyö ja säännöllinen työvuoro on sovittu päättymään kello 18 jälkeen, maksetaan kello 18-21 välillä tehdyiltä tunneilta iltavuorolisä ja kello 21-06 välillä tehdyiltä säännöllisiltä tunneilta yövuorolisä.

5. Milloin toimihenkilö työskentelee siten, että vähintään puolet työvuorosta sijoittuu kello 21 ja 06 väliseen aikaan, maksetaan kaikilta säännöllisen työajan tunneilta yövuorolisän suuruinen lisä.

6. Vuorotyössä olevalle toimihenkilölle maksetaan ylityön ajalta sen vuoron mukainen vuorotyölisä, jonka aikana ylityö tehdään.

Milloin toimihenkilö kaksivuorotyössä jää iltavuoron jälkeen ylityöhön, maksetaan hänelle ylityöstä vuorotyölisä yövuoron mukaan.

7. Säännölliseltä työvuorolta lauantaivuorokauden aikana maksetaan 6-7-päiväisessä sanomalehdessä toimihenkilölle vuoro- sekä ilta- ja yötyölisää, jonka suuruus tunnilta on

1.11.2013

Kuukausipalkan ollessa	iltavuorossa snt/h	yövuorossa snt/h
alle 1.160,5 e	681	1294
1.160,5 - 1.227,6 e	708	1339
1.227,7 - 1.294,9 e	733	1385
1.295,0 - 1.362,2 e	757	1429
1.362,3 - 1.429,5 e	785	1473

1.429,6 - 1.496,7 e	809	1515
1.496,8 - 1.564,0 e	834	1557
1.564,1 - 1.631,3 e	860	1607
1.631,4 - 1.715,4 e	882	1648
1.715,5 - 1.799,5 e	911	1696
1.799,6 - 1.883,6 e	935	1751
1.883,7 e tai suurempi	958	1814

1.3.2016

Kuukausipalkan ollessa	iltavuorossa snt/h	yövuorossa snt/h
alle 1.160,5 e	687	1307
1.160,5 - 1.227,6 e	716	1353
1.227,7 - 1.294,9 e	740	1399
1.295,0 - 1.362,2 e	765	1443
1.362,3 - 1.429,5 e	792	1488
1.429,6 - 1.496,7 e	817	1531
1.496,8 - 1.564,0 e	842	1572
1.564,1 - 1.631,3 e	868	1623
1.631,4 - 1.715,4 e	892	1665
1.715,5 - 1.799,5 e	920	1713
1.799,6 - 1.883,6 e	944	1768
1.883,7 e tai suurempi	968	1832

1.9.2016

Kuukausipalkan ollessa	iltavuorossa snt/h	yövuorossa snt/h
alle 1.160,5 e	688	1309
1.160,5 - 1.227,6 e	717	1355
1.227,7 - 1.294,9 e	741	1401
1.295,0 - 1.362,2 e	767	1445
1.362,3 - 1.429,5 e	793	1490
1.429,6 - 1.496,7 e	818	1533
1.496,8 - 1.564,0 e	844	1575
1.564,1 - 1.631,3 e	870	1626
1.631,4 - 1.715,4 e	893	1667
1.715,5 - 1.799,5 e	921	1716
1.799,6 - 1.883,6 e	946	1772
1.883,7 e tai suurempi	970	1835

8. Paikallisesti voidaan sopia kohdan 4.4 mukaisista lisistä toisin, edellyttäen, että korvausten taso kokonaisuutena arvioiden täyttää työehtosopimuksen tason.

4.5 Sijaisuus

1. Sijaisuuteen liittyvistä työ- ja palkkaehdoista sovitaan ennen sijaisuuden vastaanottamista

2. Sijaisuuskorvauksen maksaminen edellyttää, että sijaisuus kestää yhdenjaksoisesti yli viikon. Jos sijaisuuskorvauksen maksamisedellytys täyttyy, korvaus maksetaan sijaisuuden alusta lukien.

3. Milloin henkilö, harjoittelijaa lukuun ottamatta, hoitaa oman toimen ohella toisen henkilön tehtäviä, maksetaan hänelle työmäärän lisääntymisen suhteessa sijaisuuskorvauksena 14-35 % hänen henkilökohtaisesta palkasta.

4. Korvaus maksetaan henkilölle sijaisuuden ajalta myös hänen hoitaessaan toisen sijaisena vaativampia tehtäviä.

SOVELTAMISOHJE:

SIJAIUUSKORVAUKSET

1. Yleistä

Teknisille toimihenkilöille voi harjoittelijoita lukuun ottamatta syntyä oikeus sijaisuuskorvaukseen heidän hoitaessaan oman toimensa ohessa toisten henkilöiden tehtäviä tai heidän toimiessaan toisten henkilöiden sijaisena.

Toimiessaan toisen sijaisena henkilö ei suorita lainkaan omia töitään, vaan tekee pelkästään toisen henkilön töitä. Nämä työt voivat olla luokiteltuja samaan, alempaan tai ylempään palkkaryhmään kuin toimihenkilön omat tehtävät.

Toimiessaan oman toimensa ohella henkilö hoitaa sekä omat työnsä että sijaisuustoimeen kuuluvat työt. Nämä voivat olla helpompia, samanarvoisia tai vaativampia kuin toimihenkilön omat tehtävät.

2. Toiminta sijaisena

Toimittaessa toisen sijaisena korvaus maksetaan vain, mikäli sijaisuustehtävät ovat vaativampia kuin toimihenkilön omat tehtävät. Korvauksen suuruutta määriteltäessä tulee ottaa huomioon mm. kuinka paljon vaativampia tehtävät ovat ja sijaisuuden pituus.

- Korvauksen maksaminen edellyttää siirtymistä ylempään palkkaryhmään kuuluvan henkilön sijaiseksi.

3. Toiminta oman toimen ohella

Toimittaessa sijaisena oman toimen ohella, on korvauksen maksamisen tarpeellisuus ja suuruus vai-

keammin määriteltäessä. Korvauksen maksaminen edellyttää tällöin toimihenkilön tehtävissä

- vastuun ja työmäärän merkittävän lisääntymisen
- alaisten lukumäärän selvän kasvamisen.

Tämä merkitsee useimmiten sekä työn laadun että määrän olennaista lisääntymistä. Pelkkä työn määrän vähäinen lisäys ei ole olennaista varsinkaan silloin, kun lisätehtävät ovat helpompia kuin henkilön omat tehtävät. Esimerkiksi kesäaikana on otettava huomioon omien tehtävien mahdolliset kausivaihtelut ja niiden vaikutus henkilön kokonaistyömäärään sijaisuuden aikana sekä tehtävien hoitoon kuluva aika.

Sopimusmääräys koskee kaikkia sijaisuuksia, jotka täyttävät yllä mainitut edellytykset. Mukaan luetaan myös vuosilomasijaisuudet.

4. Ulkopuolelle jäävät sijaisuudet

Sijaisuuskorvausta ei tarvitse maksaa esimerkiksi:

- alle kahden viikon sairaustapausten johdosta
- tapauksista, joissa on kysymys toisen tehtävien hoitamisesta tämän ollessa kurseilla tai ollessa muuten vastaavan syyn takia poissa
- tilanteissa, joissa on paikallisesti sovittu, että henkilökohtaisessa palkassa on otettu huomioon myös mahdolliset sijaisuudet.

5. Sijaisuudesta sopiminen

Sijaisuusjärjestelyjä aiheuttavat useimmiten vuosilomat. Syinä saattavat olla lisäksi äitiysvapaat ja vastaavat, asevelvollisuus, kertausharjoitukset, matkakomennukset sekä eläkkeelle siirtymisen aiheuttamat tilapäisjärjestelyt.

Sijaisuuksista on aina pyrittävä sopimaan hyvissä ajoin etukäteen, jolloin on erityisesti määriteltävä sijaisuuden kesto aika. Pitkäaikaisten poissaolojen aikana toteutettavat järjestelyt on syytä ennakoita todeta niin selvästi, ettei synny epäselvyyttä vastuualueista ja palkkausperusteista.

5. LUKU

VUOSILOMA JA TALVILOMA

5.1 Vuosiloma

5.2 Talviloma

5. LUKU

LOMAT

5.1 Vuosiloma

Paikallinen sopiminen

1. Sovittaessa paikallisesti voidaan vuosiloma antaa muunakin aikana kuin vuosilomakautena, jakaa osiin sekä antaa vuosilomalain mukaisena säästövapaana lain tarkoittamaa suurempi osa lomasta. Edelleen voidaan vuosilomapalkka sopia maksettavaksi yrityksen normaaleina palkanmaksupäivinä. Paikallinen sopiminen on mahdollista myös lomapalkan korotuksesta.

Ellei paikallisesti voida sopia edellisen kohdan mukaisesti, annetaan vuosiloma lain ja tes:n määräysten mukaisesti.

Vuosiloman antamista koskevat määräykset

2. Toimihenkilö ansaitsee 2 päivää vuosilomaa jokaiselta vuosilomalain tarkoittamalta täydeltä lomanmääräytymiskaudelta. Mikäli työsuhde on kestänyt lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä yhden vuoden, toimihenkilö ansaitsee 2,5 päivää vuosilomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta. (VLL 5 § 1.mom.)

3. Vuosilomalain mukaan täydellä lomanmääräytymiskaudella tarkoitetaan kalenterikuukautta, jonka aikana toimihenkilö on ollut työssä vähintään 14 päivänä, tai kalenterikuukautta, jona toimihenkilö on työsopimuksensa mukaisesti työskennellyt alle 14 päivää mutta vähintään 35 tuntia. (vert. VLL 6 §)

4. Vuosilomapalkkaa tai vuosilomakorvausta laskettaessa päiväpalkka saadaan seuraavasti:

- kuukausipalkan perusteella siten, että kuukausipalkka säännöllisine lisineen jaetaan 25:llä. Säännöllisillä lisillä tarkoitetaan jatkuvasti toistuvia vuorotyö- ym. työehtosopimuksen perusteella maksettavia lisiä sekä säännöllisesti toistuvia sunnuntaityökorotuksia
- provisiopalkan perusteella siten, että lomaan oikeuttavien kuukausien määrällä jaetaan näin kuukausina ansaittu palkka ja näin saadun keskimääräisen kuukausipalkan päiväpalkaksi muuttamisessa käytetään lukua 25
- muiden palkkausmuotojen perusteella siten, että

arkipäiviksi sattuvat vapaapäivät luetaan työssäolopäivien veroisiksi.

5. Jos toimihenkilö sairastuu vuosilomansa aikana, on hänellä oikeus saada vuosilomapalkkansa lisäksi sairausvakuutuslain nojalla maksettava sairauspäiväraha kaikilta vuosilomaan liittyviltä päiviltä.

6. Toimihenkilön vuosilomasta ei vähennetä sellaista aikaa, jonka toimihenkilö määräyksestä joutuu olemaan reservin kertausharjoituksissa tai väestönsuojelukursseilla.

7. Lomapalkan korotus on 50 % lomapalkasta. Se maksetaan loman alkaessa. Vuosilomapalkan korotus maksetaan myös työsuhteen päättyessä.

Paikallisesti voidaan sopia vuosilomapalkan korotuksen

- maksamisajankohdan siirtämisestä
- maksamisen tasaamisesta pidemmälle ajanjaksolle
- vaihtamisesta vapaaseen.

Lisäksi voidaan paikallisesti sopia, ettei vuosilomapalkan korotusta tai osaa siitä makseta. Tämä koskee tilanteita, joissa työnantajalla on irtisanomissuojasopimuksen mukainen taloudellinen tai tuotannollinen peruste työvoiman vähentämiselle.

8. Toimihenkilölle annetaan vuosiloma lomakautena (2.5.-30.9.). Vuosilomasta voidaan osa antaa työnantajan ja toimihenkilön keskinäisellä sopimuksella myös muuna aikana kuin edellä on sanottu. Vuosiloma on haluttaessa ensisijaisesti annettava yhdenjaksoisena.

SOVELTAMISOHJE:

VUOSILOMA

1. Vuosiloman määräytymisestä ja antamisesta

Työpäivän veroiseksi päiväksi luetaan vuosilomalain 7 §:ssä mainittujen päivien lisäksi työehtosopimuksen tarkoittamat talvilomapäivät sekä paikallinen poissaolo alle 10-vuotiaan lapsen sairaustapauksissa.

Eri ansaintaperusteita ei sovelleta rinnakkain (14 työpäivää/ 35 työtuntia kuukaudessa).

Jos työsuhteen ehdot muuttuvat pysyvästi kesken lomanmääräytymisvuoden, sovelletaan uutta järjestelmää siihen lomanmääräytymisvuoden osaan, jota työ sopimuksen muutos koskee.

Jos loman kokonaispituutta laskettaessa lomapäivien luvuksi ei tule kokonaislukua, pyöristys tapahtuu ylöspäin.

Työsuhteen yhden vuoden kestoedellytyksen tulee täyttyä kunkin lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä tai lomakorvausta maksettaessa ennen työsuhteen päättymistä.

Työneuvosto on täsmentänyt loman ansaintaperustetta tapauksessa, jossa työskentely kestää vähintään 35 tuntia. Tällöin ei työskentelyn tarvitse sijoitua vähintään 14 päivälle, vaan esimerkiksi viikon (5 päivän) määräaikainen työsuhde 8 tuntia päivässä tuottaa lomaoikeutta.

Lomakauden ulkopuolella annettavan vuosiloman ei tarvitse liittyä työehtosopimuksen tarkoittaman talviloman yhteyteen.

Ennen loman määräämistä työnantajan on varattava toimihenkilölle tai tämän edustajalle tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Pääsääntöisesti lomien sijoittelusta on pyrittävä sopimaan työnantajan ja toimihenkilöiden kesken, mutta viime kädessä työnantajalla on kuitenkin loman ajankohdan määräämisoikeus.

2. Vuosiloman tarkemmasta antamisesta

Lomaan sisältyviksi vuosilomapäiviksi - arkipäiviksi - lomaa annettaessa luetaan mukaan kaikki muut päivät paitsi sunnuntait, kirkolliset juhlapyhät, itsenäisyyspäivä, joulukuukauspäivä, juhannus ja uudenvuodenaatto, pääsiäislauantai ja vapunpäivä. Muut vapaapäivät, esim. arkilauantai luetaan lomapäiviksi. Täysi loma viikko on siten yleensä 6 päiväinen.

Loman ensimmäiseksi päiväksi ei saa määrätä toimihenkilön muusta syystä saamaa vapaapäivää. Vaikkei työehtosopimuksessa mainitakaan mitään siitä, mikä on loman viimeinen päivä, ei ole pidettävä suotavana, että loma tarkoituksellisesti - ilman tuotannollisten syiden tai lomajärjestelyjen aiheuttamaa perustetta - lasketaan takaperoisesti siten, että viimeinen lomapäivä osuu muusta syystä toimihenkilölle annettavaksi vapaapäiväksi.

Liittojen välillä on todettu, että yrityksen sulkeminen määrättyksi ajaksi vuosilomien takia ei ole sellainen lomajärjestelyjen aiheuttama peruste, että toimihenkilön ennen seisokin alkamista alkanut loma voisi sen vuoksi päättyä – lukuun ottamatta täysiä lomaviikkoja (6, 12, 18, 24 tai 30 pv) – toimihenkilölle muusta syystä annettavana vapaapäivänä, esimerkiksi

seisokin viimeisenä päivänä lauantaina.

Vuosilomien aikaa määriteltäessä toimihenkilöitä tulee kohdella tasapuolisesti. Tämä tarkoittaa, että henkilökohtaisesti lomat eri antamiskausina mahdollisimman tasaisesti sijoittuisivat lomakauden eri ajankohtiin. Vastoin toimihenkilön tahtoa tulee siis välttää tilannetta, missä loma toimihenkilölle toistuvasti määrättäisiin aina samaan ajankohtaan. Tämä ei tule kysymykseen silloin, kun yritys suljetaan kokonaisuudessaan vuosilomien ajaksi.

Oikeudenmukaisuus ja kohtuullisuusnäkökohtien perusteella 6 ja 7 päiväisessä periodityössä neljän viikon loma voi sisältää 8 ja viiden viikon loma 10 vapaapäivää. Tämä tarkoittaa, että sanomalehtityössä, jossa vapaapäivät ovat työvuoroluettelossa yleensä kiertäviä, vuosilomien antamisessa toimihenkilöt eivät joutuisi eri asemaan kuin siviilityötä tekevät. Tässä mainitut 8 ja 10 vapaapäivää tarkoittavat normaaleja työvuoroluettelon mukaisia viikkovapaapäiviä, joita tulee olla keskimäärin kaksi viikossa.

Vuosilomien ajankohtaa työpaikalla määriteltäessä on toisaalta otettava huomioon tuotannon ja työtilanteen edellytykset ja toisaalta henkilökunnan mielipiteet vuosilomalain mukaisesti (VLL 22§).

3. Vuosilomapalkka

Vuosilomalta maksetaan se palkka, jonka toimihenkilö olisi saanut, jos olisi ollut työssä. Loman alkaessa voimassa oleva palkka määrää lomapalkan suuruuden. Mikäli loma pidetään useammassa osassa, määräytyy kunkin osan vuosilomapalkka kyseisen loman osan alkamisajankohdan mukaan. Palkka maksetaan ennen loman alkamista.

Lakiin perustuvia lisä ei oteta huomioon vuosilomapalkan suuruutta määrättäessä. Tällaisia ovat mm. yli- ja hätätyökorvaukset.

Sen sijaan työehtosopimukseen perustuvat säännöllisesti etukäteen toistuvan järjestelmän mukaan maksetut lisät otetaan huomioon. Tällaisia ovat ilta- ja yötyölisät sekä sunnuntaityön korotukset.

Palkkaan kuuluvat luontoisedut on vuosiloman aikana annettava vähentämättöminä. Tämä merkitsee sitä, että esim. auto- ja asuntoetu on säilytettävä. Mitään erillistä hyvitystä ei niistä lisäksi anneta.

Jos henkilöllä on ruokaetu eli vähintään yksi ateria päivässä eikä hän käytä tätä vuosilomansa aikana, on hänellä oikeus saada siitä rahakorvaus ennen loman alkamista.

Yhden lomapäivän palkka saadaan jakamalla henkilön kuukausipalkka lisineen 25:llä. Päiväpalkka kerrotaan ansaittujen lomapäivien lukumäärällä. Jos täten saatu vuosilomapalkka ei vastaa henkilön työ-

säolon ajalta saamaa palkkaa, on se tasattava seuraavan palkanmaksun yhteydessä vastaamaan sitä.

4. Lomapalkan korotus

Mikäli lomaa pidetään useammassa kuin yhdessä erässä, lomapalkan korotus voidaan maksaa vastavasti osissa.

Lisäksi tulee ottaa huomioon ne työehtosopimuksen mahdollistavat järjestelyt, joista on paikallisesti erikseen sovittu.

Työsuhteen päättyessä maksetaan korotus myös 50 %:n suuruisena.

5. Vuosilomakorvaus

Lomakorvaus työsuhteen päättyessä lasketaan vuosilomaa ja sen palkkaa koskevia perusteita soveltaen niiltä työsuhteen päättymistä edeltäneiltä kalenterikuukausilta, joilta työntekijä ei siihen mennessä ole saanut lomaa tai loman korvausta. Lomakorvaus lasketaan samoin kuin edellä on lomapalkkaa koskevassa kohdassa selvitetty.

Esimerkki: Työsuhde päättyy 15.11. Toimihenkilö on oikeutettu viiden viikon vuosilomaan. Työsuhteen päättyessä hän on ansainnut lomanmääräytymivuoden alusta eli 1.4. alkaen lomaa seitsemältä kuukaudelta, koska marraskuussa ei ole 14 todellista työpäivää tai niiden veroista päivää.

Korvattavaa vuosilomaa kertyy siten yhteensä 7 x 2,5 arkipäivää = 17,5 eli pyöristettynä 18 arkipäivää.

Päiväpalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka lissineen luvulla 25. Lomakorvauksena maksetaan 18 x edellä saatu päiväpalkka.

Lisäksi maksetaan lomapalkan korotus.

5.2 Talviloma

1. Tekniset toimihenkilöt, jotka säännöllisesti tekevät sellaisia työvuoroja, joista vähintään joka neljäs työajan työvuoroluettelon mukaisista vuoroista on yötyötä (kello 21-06), ansaitsevat talvilomaa siten, että täyden talviloman pituus on 10 työvuoroluettelon tarkoittamaa työpäivää, kuitenkin vähintään kaksi viikkoa.

2. Muut kuin edellä mainitut tekniset toimihenkilöt ansaitsevat talvilomaa siten, että täyden talviloman pituus on viisi työvuoroluettelon tarkoittamaa työpäivää.

3. Talviloman saaminen täytenä edellyttää 12 vuosilomalain tarkoittamaa lomanmääräytymiskuukautta. Talviloma annetaan varsinaisen vuosilomakauden ulkopuolella

työnantajan määräämänä ajankohtana 1.10.-30.4. välisenä aikana.

4. Teknisen toimihenkilön talviloma-ajan palkan tulee vastata työssäoloajan palkkaa myös siinä tapauksessa, että talvilomaan sisältyy työvuoroluettelon mukainen sunnuntai.

5. Laskettaessa päiväpalkkaa talviloman korvausta varten, käytetään kuukausipalkan jakajana lukua 21,25.

6. Paikallisesti sovittaessa talviloma voidaan antaa muunakin kuin työehtosopimuksessa sovittuna aikana, jakaa osiin tai vaihtaa rahaksi.

SOVELTAMISOHJE:

TALVILOMA

1. Yleistä

Talviloman saannissa ei ole työsuhteen keston liittyvää edellytystä vaan talvilomaoikeus riippuu täysien lomanmääräytymiskuukausien lukumäärästä.

Liitot ovat sopineet, että talvilomiin ja niiden ansaitsemiseen nähden noudatetaan soveltuvin osin vuosilomalain määräyksiä. Poikkeamia vuosilomalain määräyksistä ovat mm. seuraavat:

- talviloman ansaitsemiskausi ja talviloman antamiskausi menevät osittain päällekkäin. Ansaitsemiskausi on lomanmääräytymisvuosi eli 1.4. ja 31.3. välinen aika. Antamiskausi alkaa vielä samana kalenterivuonna 1.10., jolloin lomanmääräytymisvuosi on kulumassa ja päättyy seuraavan vuoden huhtikuun lopussa.
- talvilomapalkkaa ei makseta ennen loman alkamista vaan talviloman ajalta palkka maksetaan normaalien palkanmaksupäivien yhteydessä
- talvilomaa annettaessa otetaan huomioon kaikki työvuoroluettelon mukaiset työpäivät, myös sunnuntai tai muu pyhäpäivä eikä ainoastaan arkipäiviä kuten vuosilomia annettaessa.
- talviloma annetaan pääsääntöisesti yhdenjaksoisena
- talviloman ajalta ei makseta lomapalkan korotusta.

2. Talvilomaoikeudesta ja ansaitsemisesta

Kaksivuorotyö, jossa vuoroviikoin työskennellään klo 07 15 ja 15 23, on 10 työpäivän talvilomaan oikeuttavaa työtä. Sama koskee säännöllistä yö- ja iltatyötä, joka jatkuu yli klo 21. Sen sijaan säännöllinen iltatyö,

jota tehdään esim. välillä klo 12-21, ei oikeuta tähän talvilomaan.

Ratkaistaessa työvuorojen jatkumista yli klo 21 otetaan huomioon ainoastaan säännöllisen työajan tunnit. Jos esimerkiksi vuorokautisen tai viikottaisen ylityön johdosta tehdään (milloin se yleensä on luvalista) yötyötä, ei sitä oteta tässä lukuun.

Yhden viikon talvilomaan (täytenä 5 työpäivää) ovat oikeutettuja kaikki muut kuin edellä mainitut työntekijät.

Liittojen välillä on sovittu lisäksi, että toimihenkilölle, jonka työvuoroluettelon mukainen työviikko on keskimäärin alle 5 päiväinen (käytännössä 3 tai 4 päiväinen), annettava talviloma on täytenä viikko tai kaksi viikkoa, vaikka työpäivien lukumäärä tällöin olisi pienempi kuin 5 tai 10.

3. Loman laskeminen

Mikäli täysiä lomanmääräytymiskaukusia on vähemmän kuin 12, on talviloma kummassakin tapauksessa vastaavasti lyhyempi. Talviloman pituudet lomanmääräytymiskausien perusteella saadaan seuraavasta taulukosta, kun ansainta on ollut yhden työaikajärjestelyn piirissä:

Talvilomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä	Talviloman pituus	
	Yö- ja vuorotyö	Päivätyö
12 kk	10 työpäivää	5 työpäivää
11 ”	9 ”	5 ”
10 ”	8 ”	4 ”
9 ”	7 ”	4 ”
8 ”	7 ”	3 ”
7 ”	6 ”	3 ”
6 ”	5 ”	3 ”
5 ”	4 ”	2 ”
4 ”	3 ”	2 ”
3 ”	2 ”	1 ”
2 ”	2 ”	1 ”
1 ”	1 ”	1 ”

Milloin osa vuotta työskennellään vuorotyössä ja osa vuotta päivätyössä, tulee oikeutta talvilomaan tarkastella kalenterikuukauden jaksoissa. Yhden kuukauden osalta 10 työpäivän talvilomaa ansaitaan 0,83 päivää (10:12) ja 5 työpäivän talvilomaa 0,42 päivää (5:12).

Esimerkiksi ansaittaessa yhdeksän kuukauden ajalta 10 työpäivän ja kolmen kuukauden ajalta 5 työpäivän talvilomaa, sen pituus on $9 \times 0,83 + 3 \times 0,42$ eli 8,73 päivää, mikä pyöristyy 9 työpäiväksi. Näissä tapauksissa desimaalien pyöristys suoritetaan vasta yhteenlasketusta luvusta.

Kuitenkin niissä tapauksissa, joissa työvuoroluettelon muutos johtuu vuosilomalain 7 §:n mainitsemista syistä (esim. sairaudesta johtuva poissaolo), säilyy oikeus tähän talvilomaan tällaisesta syystä muutetun tilapäisen työvuoroluettelon aikana.

4. Talviloman antaminen

Talvilomaa annettaessa työvuoroluettelon mukaisia työpäiviä eivät ole mm. viikkolepopäivät, vapaapäivät eivätkä muut pyhät, jos ne muuten ovat vapaapäiviä. Sunnuntai sen sijaan saattaa sanomalehtityössä olla työvuoroluettelon mukainen työpäivä kuten arkipyhäkin.

Talviloman ajankohdan määrää työnantaja. Työnantajalla on kuitenkin toimihenkilön kuulemisvelvollisuus.

Talviloman ansaitsemiskausi (1.4.–31.3.) menee suurelta osin päällekkäin antamiskauden (1.10.–30.4.) kanssa. Tästä johtuu, että talviloma yleensä annetaan osaksi ”etukäteen” vaikka sitä ei kokonaan vielä olisi ansaittukaan. Tässä kohden talviloma eroaa lomakauden ulkopuolella annettavasta vuosiloman osasta, koska syntynyt vuosilomaoikeus tiedetään jo lomaa annettaessa. Tulevaisuudessa ansaittava talviloma annetaan kuitenkin toimihenkilölle täysimääräisenä olettaen hänen työsuhteensa jatkuvan 31.3. saakka.

Mikäli kuitenkin työsuhde täyden talviloman pitämisen jälkeen päättyy ennen 31.3. eli ansaitsemiskautena, ei lomanmääräytymiskausien lukumäärän mukaan olisi syntynyt oikeutta täyteen talvilomaan. Tällöin tulee kyseeseen ”etukäteen” pidetystä talvilomasta liikaa maksetun osan takaisinperiminen.

Talvilomien ajankohtaa työpaikalla määriteltäessä on toisaalta otettava huomioon tuotannon ja työtilanteen edellytykset ja toisaalta henkilökunnan mielipiteet vuosilomalain mukaisesti (VLL 22 §).

Talvilomaa ei sijoiteta tiedossa olevan kertausharjoituksen ajankohtaan.

Talviloman ajalta lasketaan toimihenkilölle voimassa olevan työvuoroluettelon mukaisen säännöllisen työajan edellyttämä palkka. Siinä otetaan lisien ohella huomioon työvuoroluettelon mukainen sunnuntai.

5. Talvilomakorvaus (lomapalkan takaisinperintä) työsuhteen päättyessä

Talvilomaan oikeutetun toimihenkilön työsuhteen päättyessä syntyy oikeus saada korvausta talvilomasta, jonka hän työsuhteensa kestäessä on ansainnut, mutta jota hänelle ei vielä ole annettu.

Koska talviloma määräytyy työpäivinä, saadaan yh-

tä lomapäivää kohden tuleva palkka vuosilomalaista poiketen jakamalla kuukausipalkka luvulla 21,25. Näin saatu päiväpalkka kerrotaan ansaittujen talvilomapäivien lukumäärällä.

Koska talviloman ansaitsemiskausi (1.4. 31.3.) ja talviloman antamiskausi (1.10. 30.4.) menevät osittain päällekkäin, saattaa työsuhteen päättyessä niissä tapauksissa, missä talviloma on pidetty ”etukäteen”, tulla kyseeseen liikaa annetun talviloman osuuden takaisinperiminen lopputilin yhteydessä. Pidättää voidaan se osuus talvilomapalkasta, joka työntekijälle on maksettu liikaa verrattuna siihen talviloman korvukseen, johon hän olisi ollut oikeutettu työsuhteen päättyessä.

6. Lomakorvaus työsuhteen jatkuessa

Lomakorvaus koskee vain niitä tapauksia, joissa työntekijä sopimuksen mukaan on lomanmääräytymisvuoden aikana työssä niin harvoina päivinä, että tästä syystä ei yhtään tai vain osa kalenterikuukausista on täysiä lomanmääräytymiskuukausia. Jos tässä järjestelmässä osalta lomanmääräytymiskuukausilta on oikeus lomapäiviin, varsinaista lomapalkkaa ei makseta

vaan lomakorvaus ns. prosenttisäännön mukaan.

Työehtosopimuksen mukaan kyseisissä tapauksissa (alle 14 työpäivää ja alle 35 tuntia kuukaudessa) maksetaan talvilomapalkan asemasta talvilomapalkan korvausta neljä prosenttia kahden viikon talvilomaan oikeutetuille (yö- ja vuorotyöntekijät) ja kaksi prosenttia yhden viikon talvilomaan oikeutetuille (päivätyöntekijät).

Myös lomapalkan korotus (50 %) otetaan huomioon. Lisäksi maksettavaan summaan sisältyy vuosilomalain mukaista lomakorvausta 9 tai 11,5 prosenttia työsuhteen pituudesta riippuen. Korvaus maksetaan vuosilomalain mukaisesta lomanmääräytymisvuoden palkkasummasta.

Toimihenkilölle maksetaan yhteensä vuosilomakorvausta, lomapalkan korotusta ja talvilomakorvausta seuraavasta taulukosta ilmenevien prosenttien mukaisesti:

	Työsuhde alle 1 v.	Työsuhde yli 1 v.
Päivätyöntekijä	15,50 %	19,25 %
Yö- ja vuorotyöntekijä	17,50 %	21,25 %

6. LUKU

SAIRAUS- JA PERHEVAPAAT

6.1 Lääkärissäkäynti (Ylte)

6.2 Näyttöpäätetyö

6.3 Sairausajan palkka (Ylte)

6.4 Äitiys- ja isyysvapaa (Ylte)

6.5 Sairausvakuutuskorvaukset (Ylte)

6.6 Sairaalan lapsen hoitaminen (Ylte)

6.7 Lyhyt tilapäinen vapaa

6. LUKU

SAIRAUS- JA PERHEVAPAAT

6.1 Lääkärissäkäynti (Yhte)

1. Sairaudesta ilmoittaminen

Työntekijän tulee ilmoittaa työkyvyttömyydestä johtuvasta poissaolosta työnantajalle ensi tilassa.

2. Lääkärintodistus työkyvyttömyydestä

1. Työntekijän on pääsääntöisesti hankittava lääkäriltä sairaudesta ja sen aiheuttamasta työkyvyttömyydestä todistus, joka toimitetaan työnantajalle viivytyksettä. Pääsäännöstä poikkeaminen todetaan työpaikan yleisohjeissa tai tapauskohtaisesti erikseen sovittaessa.

2. Työnantaja korvaa työkyvyttömyystodistuksen enintään sosiaali- ja terveysministeriön vahvistaman lääkäripalkkioita koskevan taksan määräisenä. Työntekijä antaa työnantajalle valtakirjan sairasmakuutuksen nojalla maksettavan korvauksen nostamista varten.

3. Terveystoimittajan lääkäriltä saamiensa valtuuksien puitteissa kirjoittama työkyvyttömyystodistus korvaa lääkärintodistuksen, kun kysymyksessä on tavanomainen vilustumissairaus tai epidemia.

4. Työnantaja voi erityisistä syistä edellyttää, että työntekijä hankkii työpaikan lääkäriltä tai muulta työnantajan hyväksymältä lääkäriltä työkyvyttömyystodistuksen. Tällöin työnantaja korvaa työkyvyttömyystodistuksesta ja lääkäripalkkiosta aiheutuvan kustannuksen.

3. Lääkärissäkäynti

Yleistä

1. Lääkärissäkäynnit tulee ajoittaa työajan ulkopuolelle. Poikkeuksellisesti lääkärin puoleen voi kääntyä työaikana, mikäli vamman tai sairauden äkillisyys vaatii sitä tai lääkärisäkäyntiä ei voida ilman kohtuutonta haittaa sijoittaa työajan ulkopuolella tapahtuvaksi tai hoitopalveluja ei paikkakunnalla ole saatavissa työajan ulkopuolella.

2. Lääkärissäkäynti tulee suorittaa tarpeetonta työajan menetystä välttäen ja siitä on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista.

Työpaikkaterveydenhuolto

3. Mikäli työnantaja on järjestänyt työpaikkaterveydenhoidon, muun kuin työnantajan nimeämän lääkärin puoleen kääntymiseen vaaditaan perusteltu syy. Perusteltuja syitä ovat mm. sairauden äkillisyys, sairaus estää matkustamisen tai se, että työkyvyttömyystodistuksen hankkiminen tulee työntekijälle taloudellisesti raskaaksi työnantajan korvausvelvollisuuden ulkopuolelle jäävien tutkimusten suorittamisen vuoksi.

4. Ansionmenetyksen korvaaminen lääkärisäkäynnin ajalta

1. Ansionmenetyksen korvataan:

- kun lääkärisäkäynti on tarpeen työnantajan vaatiman lääkärintodistuksen hankkimiseksi,
- lääkärisäkäynnin yhteydessä todetaan sairaus tai vamma, joka edellyttää sairauslomaa tai hoitotoimenpiteitä,
- kun työntekijä tulee työvuoronsa aikana työkyvyttömäksi äkillisen sairauden vuoksi ja sairaus vaatii työvuoron aikana tapahtuvaa lääkärisäkäyntiä (esim. äkillinen silmä- ja hammassairaus),
- fysikaalisen hoidon ajalta, mikäli työnantajan nimeämä lääkäri on määrännyt työntekijän työkyvyn säilymiseksi välttämättömään fysikaaliseen hoitoon eikä hoitopalveluja ole saatavissa työajan ulkopuolella,
- laboratorio- ja röntgentutkimuksen ajalta, mikäli tutkimukset ovat lääkärin määräämiä ja liittyvät osana sellaiseen lääkärisäkäyntiin, josta työnantaja suorittaa ansionmenetyksen korvauksen tai tutkimuksen laatu edellyttää tutkimuksen suorittamista lääkärin määräämänä ajankohtana.

2. Ansionmenetystä ei korvata:

- terveydentilan kontrolloimiseksi tapahtuvien lääkärintarkastusten ajalta,
- jo todetun sairauden tai vamman hoitamisen tai sen kehityksen seuraamisen vuoksi tapahtuvien uusiutuvien lääkärisäkäyntien ajalta,
- tavanomaisen hammashoidon ajalta,
- tavanomaisen näön kontrolloimiseksi tapahtuvan silmälääkärisäkäynnin ajalta,
- fysikaalisen hoidon ajalta (poikkeus 1. kohdassa mainittu),

- laboratorio- ja röntgentutkimusten ajalta (poikkeus 1. kohdassa mainittu).

Huomautus: Mikäli lääkäripalveluja ei ole saatavissa työajan ulkopuolella, voidaan palkan vähentämisen sijasta sopia lääkäriissäkäynnin vuoksi menetetyt työajan tekemisestä takaisin.

5. Lakisääteiset lääkärintarkastukset ja joukkotarkastukset

Lakisääteiset lääkärintarkastukset

- Työnantaja korvaa ansionmenetyksen lakisääteisen lääkärintarkastuksen ajalta sekä välttämättömät matkakustannukset.
- Mikäli tarkastus tapahtuu työntekijän vapaa-aikana, maksetaan hänelle korvauksena ylimääräisistä kuluista sairausvakuutuslain vähimmäispäivärahaa vastaava summa.
- Vieraalla paikkakunnalla suoritettavan lakisääteisen lääkärintarkastuksen ajalta maksetaan työehtosopimuksen edellytyksin päiväraha.

Joukko- ja ikäkausitarkastukset

- Mikäli työntekijä ei voi pyynnöstään huolimatta osallistua terveystarkastuksen järjestämään joukko- tai ikäkausitarkastukseen työajan ulkopuolella, tarkastuksen ajalta maksetaan ansionmenetyksen korvaus korkeintaan yhdeltä päivältä. Palkanmaksuvelvollisuus ei koske mahdollisia uusinta- tai seurantatarkastuksia.

6.2 Näyttöpäätetyö

Milloin työolosuhteet erikoislääkärin tutkimuksen perusteella edellyttävät erityisten työlasien käyttöä näyttöpäätetyössä, korvaa työnantaja tällaisten laitteen käyttöön sidottujen lasien hankinnan. Valtioneuvoston päätös näyttöpäätetyöstä (1405/93)

6.3 Sairausajan palkka (Yhte)

- Toimihenkilön/työntekijän ollessa estynyt tekemästä työtään sellaisen sairauden tai tapaturman vuoksi, jonka ajalta hänellä on työehtosopimuksen mukaan oikeus saada palkkaa, on hänellä oikeus saada palkkansa seuraavasti hänen oltuaan yhdenjaksoisesti työnantajan palveluksessa seuraavat ajat:

Työsuhte on jatkunut yhtäjaksoisesti	Täysi palkka
1 kk mutta vähemmän kuin 1 vuoden	40 päivän ajanjaksolta
1 vuoden mutta vähemmän kuin 5 vuotta	75 päivän ajanjaksolta
5 vuotta tai kauemmin	105 päivän ajanjaksolta

Jos työsuhte on kestänyt alle kuukauden, työntekijällä on oikeus saada puolet täydestä palkasta sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa.

- Työntekijän joutuessa uudestaan työkyvyttömäksi tarkastellaan, kuinka pitkä senhetkisen työsuhteen pituuden mukaan määräytyvä palkallinen sairausaika on. Tästä ajasta vähennetään ne sairausajat, joilta työnantaja on edellisen kuuden kuukauden aikana maksanut palkan. Työntekijällä on oikeus palkkaan vain erotuksen pituiselta ajanjaksolta.

Vaikka palkallista ajanjaksoa ei olisi jäljellä, palkka maksetaan aina sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun työntekijän oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa.

- Samalla tavoin maksetaan palkka myös silloin, kun viranomainen on kieltänyt työntekijää tartuntatautilain (583/86) säännösten perusteella saapumasta työhön.

6.4 Äitiys- ja isyysvapaa (Yhte)

- Äitiysvapaan ajalta maksetaan täysi palkka kolmelta kuukaudelta. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että työntekijä noudattaa sairausvakuutuslain äitiysrahan nostamista koskevia säännöksiä. Palkka maksetaan tavanomaisina palkanmaksupäivinä.

- Työntekijän/toimihenkilön adoptoidessa alle 7-vuotiaan lapsen tai ottaessa kasvattilapsen annetaan hänelle palkallista vapaata kolme kuukautta. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että työntekijällä on oikeus vanhempainrahaan ja että hän noudattaa sen nostamista koskevia säännöksiä. Palkka maksetaan tavanomaisina palkanmaksupäivinä. Työntekijällä on lisäksi oikeus saada palkatonta vapaata adoption yhteydessä siten, että adoptiovapaan pituudeksi tulee enintään 12 kuukautta. Vapaa voi pitää kerrallaan vain toinen adoptiovanhemmista. Vapaa ei keskeytä työsuhdetta, mikäli työntekijä palaa työhönsä sovittuna ajankohtana.

3. Kuuden (6) päivän isyysvapaajaksolta työntekijälle maksetaan säännöllisen työajan palkka. Isyysajan palkan maksussa noudatetaan samoja säännöksiä kuin äitiysvapaan palkan maksamisessa.

Tietoa perhevapaista: Perhevapaisiin liittyvistä kysymyksistä ja vapaiden ajoilta maksettavista päivärahoista saa lisätietoa Kelalta: www.kela.fi.

6.5 Sairausvakuutuskorvaukset (Yhte)

1. Työnantajalla, joka suorittaa sairaus- tai äitiysvapaan ajalta palkkaa, on oikeus saada samalta ajalta tuleva sairausvakuutuslain mukainen päiväraha taikka enintään maksettua palkkaa vastaava osa itselleen.

Milloin työntekijä saa saman työkyvyttömyyden perusteella korvausta ansion menetyksestä tapaturmavakuutuslain tai työntekijäin eläkelain nojalla, on työnantajalla oikeus saada ja nostaa palautuksena enintään maksettua palkkaa vastaava osa samalta ajalta saadusta korvauksesta.

2. Palkanmaksuvelvollisuutensa työnantaja voi toteuttaa myös maksamalla sairausvakuutuslain mukaan maksetun päivä- tai äitiysrahan täydennykseksi palkkaa sairauden tai äitiysvapaan ajalta siten, että työntekijä saa samat edut, joista tässä on sovittu.

Milloin sairausvakuutuslain mukainen päiväraha on yhtä edullinen kuin edellä sovituin tavoin maksettava palkka, ei muuta palkkaa sairaus- tai äitiysvapaa-ajalta makseta.

3. Jos sairausvakuutuslain mukaista päivä- tai äitiysrahaa ei henkilöstä itsestään johtuvista syistä makseta tai se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä sairausvakuutuslain mukaan olisi ollut oikeus, on työnantajalla oikeus palkasta vähentää se osa, mikä laiminlyönnin johdosta on jäänyt suorittamatta.

6.6 Sairaalan lapsen hoitaminen (Yhte)

1. Työntekijän tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan alle 10-vuotiaan lapsen, kehitysvammaisen tai vaikeasti sairaan lapsen (Valtioneuvoston asetus 1335/2004 1:4 §) sairastuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä palkallista hoitovapaata. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa.

Perheessä tilapäistä hoitovapaata voi pitää kerrallaan vain toinen vanhemmista. Tilapäisen vapaan saaminen edellyttää lisäksi, että kotona ei ole henkilöä, joka voisi huolehtia sairaan lapsen hoidon järjestämisestä tai hoitamisesta.

2. Palkallisen vapaan pituus saman sairauden osalta on enintään 4 päivää. Palkka maksetaan sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaan. Ilmoitus poissaolosta ja selvitys lapsen sairaudesta tehdään kuten omasta sairaudesta.

6.7 Lyhyt tilapäinen vapaa

1. Toimihenkilölle maksetaan palkka läheisen omaisen kuoleman johdosta annettavan lyhyen tilapäisen vapaan ajalta.

2. Oikeutta sovelletaan yhden päivän osalta seuraavissa tapauksissa:

- toimihenkilön oma 50- ja 60-vuotismerkkipäivä
- avioliittoon vihkimispäivä
- parisuhteen rekisteröintipäivä
- asevelvollisuuskutsuntaan osallistumisaika.

7. LUKU

MUUT MÄÄRÄYKSET

- 7.1 Jäsenmaksujen perintä ja tilitys (Ylte)
- 7.2 Luottamustehtävät
- 7.3 Asevelvollisuus, aseeton- tai siviilipalvelus sekä rauhanturvaamistehtävät (Ylte)
- 7.4 Kertausharjoitukset (Ylte)
- 7.5 Ryhmähenkivakuutus (Ylte)
- 7.6 Vastuuvakuutus

MUUT MÄÄRÄYKSET

7.1 Jäsenmaksujen perintä ja tilitys (Yhte)

1. Työnantaja pidättää työntekijän palkasta jokaisen palkanmaksun yhteydessä ammattiliiton jäsenmaksun silloin, kun työntekijä on antanut siihen valtuutuksen tätä varten laaditulla valtakirjalla. Se tulee työnantajan allekirjoittaa ja luottamusmiehen / yhdysmiehen toimittaa valtakirjasta ilmeneviin paikkoihin. Työnantaja antaa työntekijälle kalenterivuoden tai työsuhteen päättyessä verotusta varten todistuksen pidätetyistä jäsenmaksuista.

2. Pidätetyt jäsenmaksut tilitetään palkanmaksupäivänä, kuitenkin viimeistään palkanmaksua seuraavan kuukauden 15. päivään mennessä. Jäsenmaksu peritään kaikesta ennakonpidätyksen alaisesta palkasta, myös loma-, sairaus-, äitiys- ja isyysvapaan palkasta.

3. Ammattiliitto toimittaa työnantajille jäsenkohtaisen jäsenmaksujen perintä- ja selvitysohjeiston. Pidätetyistä jäsenmaksuista tehdään erillinen selvitys kunkin kalenterivuosineljänneksen päättymistä lähinnä olevan palkanmaksukauden loppuun. Sen tulee olla valmis viimeistään 15.4, 15.7, 15.10. ja 15.1. edellä mainitun ohjeiston mukaisesti.

Perintä- ja selvitysluettelosta annetaan jäljennös asianomaisen henkilöstöryhmän pääluottamusmiehelle / yhdysmiehelle.

7.2 Luottamustehtävät

1. Yhteiskunnalliseen luottamustehtävään valitun toimihenkilön palkallisesta työajasta ei vähennetä tällaisen tehtävän hoitoon käytettyä aikaa. Mikäli tehtävän nimenyt yhteisö on suorittanut työstä poissaolon ajalta ansionmenetykskorvausta, tämä korvaus vähennetään työnantajan maksettavasta palkasta.

2. Teknisillä toimihenkilöillä on oikeus osallistua Mediaunioni MDU:n ja Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n hallintoelinten tai niiden määräämien valiokuntien työskentelyyn hänen kuukausipalkkaansa vähentämättä.

Osallistumisesta edellä mainittuihin kokouksiin on pyrittävä ilmoittamaan riittävän ajoissa ennen kokousta.

7.3 Asevelvollisuus, aseeton- tai siviilipalvelus sekä rauhanturvaamistehtävät (Yhte)

1. Asevelvollisuutta, aseetonta tai siviilipalvelusta suoritavalla sekä rauhanturvaamistehtävissä palvelukseen tai koulutukseen otettavalla on oikeus palveluksen päätyttyä tai keskeydyttyä palata aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan tehtävään laissa säädetyllä tavalla.

2. Työsuhteen kestäessä tässä määräyksessä tarkoitettu poissaolo on palvelusvuosilisiä tai kokemusvuosia kerryttävää aikaa.

7.4 Kertausharjoitukset (Yhte)

Kertausharjoituksen ja täydennyspalveluksen ajalta on työntekijä oikeutettu saamaan palkkansa olosuhteelliseen, josta kuitenkin voidaan vähentää valtion maksama reserviläis- tai täydennyspalveluspalkka, mutta ei kertausharjoitus- tai täydennyspalveluspäivärahaa.

7.5 Ryhmähenkivakuutus (Yhte)

Työnantaja on velvollinen ottamaan työntekijöille ryhmähenkivakuutuksen siten kuin työmarkkinain keskusjärjestöjen välillä on sovittu.

7.6 Vastuuvakuutus

Työnantaja ottaa esimiesasemassa oleville toimihenkilöille tarkoitettua ns. työnantajan vastuuvakuutuksen, joka kattaa työnantajan, hänen sijaisensa sekä vakuutusottajan palveluksessa johtavassa tai valvovassa asemassa olevan toimihenkilön, esim. työnjohtajan vastuun omalle työntekijälle tuotetusta henkilö- ja omaisuusvahingosta siltä osin kuin vahinko ei kuulu korvattavaksi lain säätämässä tapaturmavakuutuksessa tai liikennevakuutuksessa.

8. LUKU

NEUVOTTELUMÄÄRÄYKSET JA TYÖRAUHA

- 8.1 Kokoontuminen työpaikalla (Ylte)
- 8.2 Paikallinen sopiminen
- 8.3 Erimielisyyksien käsittely
- 8.4 Välimiesoikeus
- 8.5 Työrauha

8. LUKU

NEUVOTTELUMÄÄRÄYKSET JA TYÖRAUHA

8.1 Kokooneminen työpaikalla (Yhte)

1. Työntekijöillä on oikeus järjestää kokouksia työsuhteita koskevissa kysymyksissä työpaikalla. Asiasta on sovittava työnantajan kanssa ennakolta kohtuullisessa ajassa. Kokous tulee järjestää työajan ulkopuolella ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai välittömästi työajan päättymisen jälkeen.

2. Kokoustan asianmukaisesta käytöstä vastaavat luottamushenkilöt, joiden tulee olla kokouksessa saapuvilla. Kokoukseen voidaan kutsua asianomaisen palkansaajajärjestön, sen alayhdistyksen tai keskusjärjestön edustajia.

8.2 Paikallinen sopiminen

1. Paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja toimihenkilön välillä tai yhdysmiehen ja työnantajan välillä. Toimihenkilöllä on oikeus neuvotteluissa käyttää yhdysmiestä apunaan.

2. Sopimus tehdään kirjallisesti, yhtä toimihenkilöä koskevassa asiassa kuitenkin silloin, kun jompikumpi osapuoli sitä vaatii.

3. Sopimus voidaan tehdä määräaikaiseksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi. Mikäli toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen irtisanomisesta ei ole muuta sovittu, se voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisajalla. Ellei uutta sopimusta irtisanomisen jälkeen solmita, menetellään sopimuksen voimassaolon päätyttyä työehtosopimuksen asiaa koskevien määräysten ja lainsäädännön mukaisesti.

Paikallisen sopimismenettelyn edellyttämä neuvottelujärjestelmä on syytä sopia yrityksen sisäisin menettelytapaohjein. Yhdysmiessopimuksen 5 §:ssä määritellään yhdysmiehen asema toisena sopijaosapuolena.

a) Yhdysmiehen kanssa sovittavat kollektiiviset asiat:

- paikallisesti sovittavan palkkausjärjestelmä TOVA:n tmv. käyttöönottoaminen
- lomapalkankorotuksen tai sen osan maksamatta jättäminen tilanteissa, jossa työnantajalla on tuotannollinen tai taloudellinen peruste työvoiman vähentämiseksi

- ylityön tarkastelujakson muuttaminen ja ylityön enimmäismäärän nostaminen enintään 80 tunnilla
- yhdestä ylityökäsitteestä sopiminen (kopio sopimuksesta liittoihin)

b) Toimihenkilön tai yhdysmiehen kanssa sovittavat asiat:

- työajasta niin, että se on enintään 12 tuntia vuorokaudessa ja 60 tuntia viikossa
- vuosilomapalkan maksaminen yrityksen normaaleina palkanmaksupäivinä
- vuosilomapalkan maksamisajankohtien siirtäminen tai tasaaminen pidemmälle ajanjaksolle

c) Toimihenkilön kanssa sovittavat yksilöasiat:

- vuosiloman antaminen muunakin aikana kuin vuosilomakautena, jakamisesta osiin sekä antaminen vuosilomalain 4 a §:n mukaisena säästövapaana lain tarkoittamaa suurempi osa lomasta
- lomapalkan korotuksen vaihtaminen vapaaseen
- talviloman antaminen muunakin kuin työehtosopimuksessa sovittavana aikana, jakaminen osiin tai vaihtaminen vapaaseen.

4. Tässä määräyksessä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassaolevan työehtosopimuksen osa.

5. Sopimuksen soveltamista ja tulkintaa koskevat erimielisyydet ratkaistaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti kuitenkin siten, että asia voidaan liittojen jäädessä siitä erimielisiksi saattaa ratkaistavaksi välimiesoikeudessa, johon kumpikin osapuoli nimeää yhden edustajan ja nämä yhdessä puheenjohtajan.

Jos puheenjohtajan valinnasta ei päästä yksimielisyyteen, menetellään välimiesmenettelystä annetun lain mukaisesti. Osapuolten nimeämien välimiesten ei kuitenkaan edellytetä olevan lain tarkoittamalla tavalla jäävittämiä.

8.3 Erimielisyyksien käsittely

1. Ellei työnantajan ja toimihenkilön välillä syntyneitä erimielisyyttä saada työpaikalla selvitettyksi, voi jompikumpi alistaa asian liittojen ratkaistavaksi.

Tällöin on, elleivät liitot pidä sitä tarpeettomana, työpaikalla laadittava muistio, josta ilmenee erimielisyyttä

aiheuttanut asia sekä molempien osapuolten siihen omaksuma kanta. Muistion allekirjoittavat työnantaja ja toimihenkilöt tai toimihenkilöitä edustava yhdysmies ja siitä on annettava kappale kummallekin allekirjoittajalle.

2. Jos liitot eivät saa asiaa selvitettyksi, tulee sen liiton, joka tahtoo saada oikaisua asiaan, panna se vireille välimiesmenettelyllä.

Liitto voi muutenkin saattaa tämän työehtosopimuksen tulkintaa koskevan erimielisyyden välimiesten ratkaistavaksi.

3. Jos liitto haluaa saattaa asian välimiesten ratkaistavaksi, ilmoittakoon siitä kirjallisesti vastapuolelle sekä toimittakoon ilmoituksesta kappaleen välimiesten puheenjohtajalle 30 päivän kuluessa siitä kun on ilmennyt, että liitot eivät pääse asiassa sovintoon.

8.4 Välimiesoikeus

1. Jos välimiesten mielestä heidän ratkaistavakseen saatettu asia on merkitykseltään laajakantoinen ja yleiseltä luonteeltaan sellainen, että se olisi työtuomioistuimen ratkaistava, ilmoittakoot tästä asianosaisille, joilla sen jälkeen on oikeus panna asiaa koskeva kanne vireille työtuomioistuimessa.

2. Välitustuomio on lopullinen eikä siihen saa hakea muutosta.

3. Välimiesten valinnoista osapuolet ovat sopineet erikseen.

8.5 Työrauha

Työehtosopimuksen voimassa ollessa älköön pantako toimeen salaista tai julkista työsulkua, lakkoa, boikottia tai työnkieltoa.

9. LUKU

YHTEISTOIMINTA VIESTINTÄTEOLLISUUDESSA (Ylte)

10. LUKU

**SOPIMUS IRTISANOMISESTA JA LOMAUTTAMISESTA
(Ylte)**

11. LUKU

YHDYSMIESSOPIMUS

12. LUKU

KOULUTUSSOPIMUS (Ylte)

13. LUKU

TYÖSUOJELUSOPIMUS - yleinen osa (Ylte)

14. LUKU

TYÖSUOJELUSOPIMUS - erityinen osa

15. LUKU

**HOITONOHJAUS JA HOITONOHJAUS-
SOPIMUSMALLI (Ylte)**

16. LUKU

MATKA- YM. KORVAUKSET JA PÄIVÄRAHAT (Ylte)

17. LUKU

TEHTÄVIEN RYHMITTELY

18. LUKU

TOIMENKUVASLOMAKE

19. LUKU

TYÖSOPIMUSMALLI

20. LUKU

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

ASIAHAKEMISTO

9. LUKU

YHTEISTOIMINTA VIESTINTÄTEOLLISUUDESSA

(Yhte)

1. Yhteistoiminnan peruseräatteen

Yhteistoiminnan tarkoituksena on:

- edistää vuorovaikutusta ja yhteistyötä työnantajan ja henkilöstön välillä,
- parantaa yrityksen sisäistä tiedonkulkua,
- kehittää yrityksen toimintaa,
- parantaa työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä,
- tiivistää yhteistyötä työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten välillä työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi yrityksen toimintamuutosten yhteydessä.

Yhteistoiminnassa olennaisia on:

- aito vuorovaikutus,
- työn arjessa tapahtuva yhteistyö yhteisissä asioissa,
- työpaikan erilaisten näkökulmien hyödyntäminen,
- mahdollisuus osallistua, vaikuttaa, kehittää ja suunnitella tulevaisuutta.

2. Liittojen suositus

Yhteistoimintalaki koskee yrityksiä, joissa on vähintään 20 työntekijää. Allekirjoittaneet liitot suosittelevat, että yhteistoiminnan peruseräatteen noudatetaan myös tätä pienemmissä yrityksissä.

3. Neuvottelukunta

Yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin kuuluvissa yrityksissä valitaan neuvottelukunta, jollei paikallisesti toisin sovita.

Kukin henkilöstöryhmä valitsee keskuudestaan kahdeksi vuodeksi kerrallaan edustajat neuvottelukuntaan ryhmien suuruuden mukaisesti kuitenkin siten, että kukin yrityksessä edustettuna oleva henkilöstöryhmä valitsee vähintään yhden edustajan.

Neuvottelukunta valitsee keskuudestaan vuodeksi kerrallaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan, joista toinen edustaa työnantaja-, toinen henkilöstöosapuolta. Puheenjohtajuus vaihtuu vuorovuosina osapuolten ja

henkilöstöryhmien kesken. Neuvottelukunta voi ottaa käyttöönsä ulkopuolisen sihteerin.

Henkilöstöryhmän ensisijaisia edustajia ovat pääluottamusmies, yhdysmies, luottamusmies sekä työsuojeluvaltuutettu tai muu työsuojeluorganisaatioon kuuluva ryhmän jäsen, toimituksellisen henkilöstön osalta myös toimitusosaston puheenjohtaja. Mahdollisesti tarvittavat lisäjäsenet valitsee kukin henkilöstöryhmä keskuudestaan.

Työnantaja nimeää neuvottelukuntaan omat edustajansa, joiden lukumäärä on enintään puolet henkilöstön edustajien kokonaismäärästä.

Yrityksissä, jotka toimivat yhteisellä omistuspohjalla, voidaan sopia yhteisen neuvottelukunnan perustamisesta. Milloin se yrityksen itsenäisten toimintayksiköiden koon tai sijainnin perusteella yhteisesti katsotaan tarkoituksenmukaiseksi, perustetaan kuhunkin toimintayksikköön oma neuvottelukunta.

4. Liittojen välinen yhteistyö

Liitot pyrkivät neuvonnalla ja yhteisellä koulutuksella edistämään yhteistoimintalain toteutumista yrityksissä.

Mikäli syntyy erimielisyys yhteistoimintalain tulkinnasta, tulee riitauttavan osapuolen toimittaa yhteistoimintamenettelyyn liittyvää erimielisyyttä koskevat tiedot kirjallisesti liitoille, jotka käsittelevät asian ja pyrkivät selvittämään lain oikean tulkinnan. Yhteistoimintaa koskevat riita-asiat käsitellään yleisessä tuomioistuimessa.

VIESTINNÄN KESKUSLIITTO
AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO
MEDIAUNIONI MDU
AMMATTILIITTO PRO
SUOMEN JOURNALISTILIITTO
SUOMEN JOURNALISTILIITTO/KUSTANNUSTOIMITTAJAT
TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO
TEAM/VIESTINTÄALAN TOIMIHENKILÖT GRAFINET

SOVELTAMISOHJE:

RATIONALISOINTI JA TEKNOLOGIAN KEHITTÄMIS- SUUNNITELMAT (VKL - MDU)

Rationalisointia ja teknologian kehittämistä koskevis-
sa suunnitelmissa, joiden toteuttaminen liittyy teknisten
toimihenkilöiden tehtäviin, liitot toteavat yleisen
yt-menettelyn lisäksi seuraavaa:

Sopijapuolet ovat tässä soveltamisohjeessa täs-
mentäneet niitä periaatteita ja menettelytapoja, joi-
ta noudattaen toteutetaan työnantajan ja teknisten
toimihenkilöiden välinen jatkuva yhteistyö yrityksen
kilpailukyvyyn ja teknisten toimihenkilöiden työsuhteiden
ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

1. Suunnittelu ja koulutus

Erillisiä tuotantotekniikan uudistamista tai tuottavuuden
kehittämistä koskevia suunnitelmia laadittaessa
käsitellään ne yhdessä teknisten toimihenkilöiden
yhdysmiehen tai tilanteesta riippuen asianomaisen
teknisen toimihenkilön kanssa silloin, kun ne liittyvät
teknisten toimihenkilöiden työhön tai asemaan.

Tässä yhteydessä tulee yhteistyössä selvittää tek-
nisten toimihenkilöiden jatko-, täydennys- ja uudelle-
enkoulutustarve. Koulutusta toteutettaessa ote-
taan huomioon tuottavan toiminnan ylläpitämiseksi
tarpeellinen osaamisen varmistaminen.

Tuottavuuden kehittämissuunnitelman osana tek-
nisten toimihenkilöiden tehtäväkenttää tai vastuualu-
etta tulee heillä olla edustus projekti- tai työryhmässä.

2. Ulkopuolisen asiantuntijan käyttö

Mikäli työnantaja käyttää yrityksen oman tuotanto-
teknisen henkilöstön asemesta tai rinnalla hyväkseen
ulkopuolisen asiantuntijan tarjoamia palveluja, vastaa
työnantaja siitä, että asiantuntijan toiminta on yt-me-
nettelyn mukaista.

Kun kehittämistoimenpide liittyy teknisten toimi-
henkilöiden tehtäviin tai vastuualueeseen, tulee työn-
antajan tiedottaa ulkopuolisen asiantuntijan palvelui-
den käytöstä yhdysmiehelle riittävän ajoissa.

3. Rationalisointiin liittyvien suunnitelmien käsittely

Rationalisointi on jatkuvaa ja järjestelmällistä toi-
mintaa, jonka tarkoituksena on tietoa ja tekniikkaa
hyväksi käyttäen yhteistoiminnan avulla parantaa
tuottavuutta sekä turvata työsuhteiden jatkuvuus ja
edistää työn mielekkyyttä, työympäristön, työolojen,
työturvallisuuden ja työehtojen vakaata kehitystä.

Osana yrityksen toiminnan välttämätöntä ja jat-
kuvaa kehittämistä rationalisointitoimenpiteiden

suunnittelu ja toteutus edellyttävät yhteistoimintaa
työnantajan sekä yksityisten henkilöiden että henki-
löstöryhmien kanssa, joiden työtehtäviin suunnitellut
toimenpiteet vaikuttavat.

Henkilöstön tiedon ja ammattitaidon käyttö ratio-
nalisointisuunnitelmien ja toimenpiteiden yhteydessä
on tärkeä edellytys niiden tuloksellisuudelle.

4. Määräaikaissuunnitelmat

Yhteistoimintamenettely edellyttää, että yrityksissä
laaditaan kulloinkin vireillä olevaa rationalisointipro-
jektia koskeva määräaikaissuunnitelma, josta tulee
käydä selville rationalisointikohteet ja suunniteltu
aikataulu. Yt-lain mukaan tulee työnantajan esittää
henkilöstön edustajille tuotanto- ja toimintanäkymiin
perustuva henkilöstösuunnitelma.

Liitot toteavat, että yt-menettely asianmukaisesti
hoidettuna käsittää myös rationalisointitoimenpiteet.
Rationalisointisuunnitelmille ei aina ole määritel-
tämissä täsmällistä sisältöä tai ajallista ulottuvuutta.
Kulloinkin vireillä olevat tekniset kehittämissuunnitel-
mat, jotka edellyttävät yt-menettelyä, tulee kuitenkin
käsitellä yhteistoiminnassa.

SOPIMUS IRTISANOMISESTA JA LOMAUTTAMISESTA

(Yhte)

1 §

Sopimuksen suhde lakiin

Sikäli kun tässä sopimuksessa ei ole muuta sovittu työ-sopimuksen päättämistä ja lomauttamista koskevien perusteiden ja menettelyiden osalta sovelletaan työso-pimuslain säännöksiä. Työsopimuslaki ei ole tämän so-pimuksen osa.

LOMAUTTAMINEN

2 §

Lomauttamisen määritelmä

1. Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustu-vaan työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Työnantaja saa työsopimuslaissa säädettyjen perusteiden täytyessä lo-mauttaa työntekijän joko määrääjäksi tai toistaiseksi kes-keyttämällä työnteon kokonaan tai lyhentämällä työnteki-jän lain tai sopimuksen mukaista säännöllistä työaika-a siinä määrin kuin se lomauttamisen perusteen kannalta on välttämätöntä.

2. Työntekijä ja työnantaja saavat työsuhteen kestäes-sä lomautusperustetta ja lomautusilmoitusta koskevien säännösten tai määräysten estämättä sopia määräaikai-sesta lomauttamisesta silloin, kun se on tarpeen työnan-tajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi.

3 §

Lomautuksen ennakkoselvitys

1. Lomautuksen ennakkoselvitystä koskeva määräys ei koske työnantajia, jotka noudattavat yhteistoimintalakeja.

2. Työnantajan on viipymättä lomautustarpeen tultua työnantajan tietoon annettava työsopimuslain mukainen ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvi-oidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankoh-dasta ja kestosta. Työnantajan on varattava työntekijälle tai luottamusmiehelle tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä. Ennakkoselvitys menettää merkityksensä,

mikäli lomautuksia ei toimeenpanna kohtuullisen ajan kuluessa ennakkoselvityksessä ilmoitetusta ajasta.

4 §

Lomautusilmoitus

1. Työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähin-tään 14 päivän ilmoitusaikaa. Lomautusilmoitusaika alkaa ilmoitusta seuraavasta päivästä.

2. Työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta työnteki-jälle henkilökohtaisesti, ellei työnantajan ja asianomai-sen luottamusmiehen kesken toisin sovita. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti, edellä mainittua ilmoitusaikaa käyttäen.

Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

3. Työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava lo-mautuksesta kirjallinen todistus, josta käyvät ilmi ainakin lomautuksen syy, alkamisaika sekä sen kesto tai arvioitu kesto.

4. Ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos työnanta-jalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuut-ta maksaa palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi.

5 §

Lomautuksen peruuttaminen, siirtäminen ja kes-keittäminen

1. Lomautuksen peruuttaminen

Mikäli työnantajalle lomautusilmoitusaikana ilmaan-tuu uutta työtä, voidaan lomautuksen peruuttaminen ilmoittaa ennen lomautuksen alkamista. Tällöin lomau-tusilmoituksen merkitys poistuu ja myöhemmin toimeen-pantavien lomautusten on perustuttava uusiin lomautus-ilmoituksiin.

2. Lomautuksen siirtäminen

Lomautusilmoitusaikana ilmaantuva työ voi kuitenkin olla luonteeltaan tilapäistä. Tällöin lomauttamisen peruutta-minen kokonaan ei ole mahdollista, vaan lomautuksen

alkamisajankohtaa voidaan siirtää myöhempään ajankohtaan. Lomautusta voidaan tällä perusteella siirtää vain kerran uutta lomautusilmoitusta antamatta ja enintään sillä määrällä, jonka lomautusilmoitusaikana ilmaantunut työ kestää.

3. Lomautuksen keskeyttäminen

Työnantaja voi saada tilapäisen työn lomautuksen jo alettua. Lomauttamisen keskeyttämisen, mikäli lomautuksen on uutta ilmoitusta antamatta tarkoitus jatkaa välittömästi työn tekemisen jälkeen, tulee perustua työnantajan ja työntekijän väliselle sopimukselle. Tällainen sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä on syytä selvittää tilapäisen työn arvioitu kesto aika.

6 §

Muu työ lomautusaikana ja työhön paluu

1. Työntekijä saa ottaa lomautuksen ajaksi muuta työtä.

2. Mikäli työntekijä on ottanut lomautusajaksi muuta työtä lomautusilmoituksen antamisen jälkeen mutta ennen kuin hänelle on ilmoitettu lomautuksen peruuttamisesta tai siirtämisestä, työntekijä ei ole velvollinen korvaamaan tästä työnantajalle mahdollisesti aiheutuvaa vahinkoa. Tällaisessa tapauksessa työntekijä on velvollinen palamaan työhön niin pian kuin se on mahdollista.

3. Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava lomautetulle työntekijälle työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu. Työntekijällä on tällöin oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen.

7 §

Työsopimuksen irtisanominen lomautuksen aikana

1. Työnantaja irtisanoo

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työ sopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen.

Jos työn vähyyden vuoksi irtisanotti työntekijä tällaisen syyn johdosta lomautetaan irtisanomisaikana, määräytyy työnantajan palkanmaksuvelvollisuus samojen periaatteiden mukaisesti.

2. Työntekijä irtisanoo

Työntekijällä on lomautusaikana oikeus irtisanoa työ sopimuksen kestosta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

Jos työntekijä irtisanoo työ sopimuksensa lomautuksen keitettyä yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa 1. kohdan mukaisesti. Korvaus maksetaan työ sopimuksen päättymistä seuraavana ensimmäisenä työnantajan normaalina palkanmaksupäivänä, ellei toisin sovita.

IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄN HENKILÖÖN LIITTYVÄSTÄ SYYSTÄ

8 §

Irtisanomisen perusteet

1. Työnantaja saa irtisanoa Toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen vain työ sopimuslain 7 luvun 1-2 §:n mukaisesta asiallisesta ja painavasta syystä.

Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työ sopimuksesta tai laista johtuvien, työ suhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työnte koedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteiden kokonaisuudessaan.

2. Irtisanominen on toimitettava kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut työnantajan tietoon.

9 §

Työntekijän kuuleminen

1. Ennen irtisanomisen toimittamista työnantajan on varattava työntekijälle mahdollisuus tulla kuulluksi irtisanomisen perusteesta. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa.

Avustajalla tarkoitetaan esimerkiksi työntekijän omaa luottamusmiestä tai työtoveria.

IRTISANOMISMENETTELY

10 §

Irtisanomisesta ilmoittaminen

1. Ilmoitus työsopimuksen irtisanomisesta on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle taikka työntekijälle 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.

2. Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasaamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaa-ajalla, katsotaan kirjeitse tai sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva irtisanominen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan ensimmäisenä loman tai vapaa-ajan päättymistä seuraavana päivänä.

11 §

Irtisanomisajat

1. Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
– enintään vuoden	14 päivää
– yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
– yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2kuukautta
– yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4kuukautta
– yli 12 vuotta	6kuukautta

2. Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
– enintään 5 vuotta	14 päivää
– yli 5 vuotta	1 kuukausi

3. Irtisanomisilmoitusaika alkaa ilmoitusta seuraavasta päivästä.

4. VKL SJL lehdistöä koskeva määräys: Työntekijä ja työnantaja voivat kirjallisesti sopia irtisanomisajasta.

12 §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

1. Työnantajan, joka on irtisanonut työsopimuksen noudattamatta irtisanomisaikaa, on maksettava työntekijäl-

le korvauksena täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta.

2. Työntekijä, joka ei ole noudattanut irtisanomisaikaa on velvollinen suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä, noudattaen mitä työsopimuslain 2 luvun 17 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeuden rajoituksista.

3. Jos irtisanomisajan noudattaminen on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu noudattamatta jääneen irtisanomisajan osan palkkaa vastaavaksi.

4. VKL SJL lehdistöä koskeva määräys: Toimittajan ja kuvaajan osalta 11§:n määräykset eivät koske tapauksia, joissa lehden suunta olennaisesti muuttuu.

13 §

Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

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

ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

14 §

Irtisanomissuoja raskauden ja äitiysvapaan aikana

1. Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijän raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan työsopimuslain 4 luvussa säädettyyn perhevapaaseen. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys raskaudestaan.

Jos työnantaja irtisanoa raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, ellei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.

2. Työnantaja saa irtisanoa äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 3 §:n perusteella vain, jos toiminta päättyy kokonaan.

pimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

5. Välimiesoikeus

Jollei työ sopimuksen irtisanomista koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, jompikumpi liitto voi saattaa erimielisyyden välimiesten käsiteltäväksi.

Mikäli yksilöperusteista irtisanomista koskeva asia on riitautettu, työsuhde ei pääty, ennen kuin erimielisyys on neuvottelujärjestyksen mukaisesti loppuun käsitelty, tarvittaessa myös liittojen välisessä välimiesoikeudessa, joka ei voi alistaa asiaa työtuomioistuimelle.

Asiaa koskevat neuvottelut ja muut toimenpiteet pyritään toteuttamaan ilman aiheetonta viivytystä ja mikäli mahdollista irtisanomisajan kuluessa.

6. Liittojen sopimisoikeus

Liitot voivat yksittäisissä tapauksissa sopia toisin edellä 4. kohdassa tarkoitetusta neuvottelumenettelystä ja 5. kohdassa todetusta välimiesoikeudesta.

20 §

Korvaukset

1. Työnantaja, joka on irtisanonut työntekijänsä tämän sopimuksen 7 §:ssä määriteltyjen irtisanomisperusteiden vastaisesti, on velvollinen maksamaan työntekijälle korvausta työ sopimuslain 12 luvun mukaisesti.

2. Työnantajaa ei voida tuomita maksamaan hyvityssakkoa tämän sopimuksen menettelytapamääräysten noudattamatta jättämisestä siltä osin kuin kysymyksessä on työehtosopimukseen perustuvien mutta sinänsä samojen velvollisuuksien rikkominen, joista 1. kohdan mukainen korvaus on määrätty.

Määräysten noudattamatta jättäminen otetaan huomioon työ sopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määriteltäessä.

11. LUKU

YHDYSMIESSOPIMUS

1 §

Sopimuksen tarkoitus

Työehtojärjestelmän ylläpitäminen ja kehittäminen perustuu työnantaja- ja toimihenkilöpuolen välisiin neuvottelusuhteisiin. Luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on omalta osaltaan turvata osapuolten välillä solmittujen sopimusten noudattaminen, työnantajan ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyyskysymysten tarkoituksenmukainen ja nopea selvittäminen, muiden työnantajan ja työntekijän välillä esiintyvien kysymysten käsittely sekä työrauhan ylläpitäminen ja edistäminen työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla.

2 §

Yhdysmies

Yhdysmieheksi voidaan valita Viestinnän Keskusliiton ja Mediaunioni MDU:n välisen työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluva tekninen toimihenkilö, joka vähintään vuoden ajan on ollut teknisenä toimihenkilönä asianomaisen työnantajan palveluksessa ja perehtynyt työpaikan olosuhteisiin. Jos yritys ei ole ollut toiminnassa yhtä vuotta, voidaan yhdysmieheksi valita lyhyemmänkin ajan yrityksen palveluksessa ollut tekninen toimihenkilö.

3 §

Yhdysmiehen valitseminen

1. Mediaunioniin kuuluvat yrityksen tekniset toimihenkilöt valitsevat keskuudestaan yhdysmiehen ja varayhdysmiehen. Varayhdysmies hoitaa yhdysmiehen tehtäviä tämän ollessa estynyt.

2. Jos yrityksellä on samalla paikkakunnalla erillinen työpaikka, jossa työskentelee vähintään 15 Viestinnän Keskusliiton ja Mediaunioni MDU:n välillä solmitun työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvaa toimihenkilöä, voidaan paikallisesti sopia siitä, että myös tällaista työpaikkaa varten valitaan yhdysmies.

Näin voidaan myös menetellä, milloin yhden työpaikan teknisten toimihenkilöiden lukumäärä, työpaikan luonne ja varsinaisen yhdysmiehen mahdollisuudet tavata tekniset toimihenkilöt tätä edellyttävät.

Milloin yrityksen samalla paikkakunnalla olevia eri työpaikkoja varten on valittu useampia yhdysmiehiä, voidaan työnantajalle samalla ilmoittaa, kuka yhdysmiehistä käy

paikallisia neuvotteluja työnantajan kanssa silloin, kun asia koskee kaikkia samalla paikkakunnalla olevia yrityksen eri työpaikkoja.

3. Työpaikalla, jossa työskentelee vähintään 150 Viestinnän Keskusliiton ja Mediaunioni MDU:n välillä solmitun työehtosopimuksen piiriin kuuluvaa toimihenkilöä ja jossa on selvästi määriteltäviä toiminnallisia kokonaisuuksia, on teknisillä toimihenkilöillä oikeus valita tällaista varten osastoyhdysmies. Osastoyhdysmiehen edustamasta toiminnallisesta kokonaisuudesta sovitaan ennen osastoyhdysmiehen valintaa.

Samalla on sovittava, missä asioissa ja missä laajuudessa hän neuvottelujärjestyksen mukaisesti edustaa teknisiä toimihenkilöitä. Teknisillä toimihenkilöillä on kuitenkin oikeus valita osastoyhdysmiehiä vähintään yksi työpaikan jokaista alkavaa 40 teknistä toimihenkilöä kohti.

4. Jos yhdysmiehen ja osastoyhdysmiehen valitsemiseksi suoritettava vaali suoritetaan työpaikalla, on kaikille järjestäytyneille teknisille toimihenkilöille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei saa tarpeettomasti häiritä työntekoa. Vaaliajoista ja vaali-paikasta on sovittava työnantajan kanssa 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista.

5. Valituksi tulleesta yhdysmiehestä, varayhdysmiehestä ja osastoyhdysmiehestä on kirjallisesti ilmoitettava työnantajalle. Ilmoituksen saatuaan työnantajan on ensitilassa ilmoitettava valitulle yhdysmiehelle kirjallisesti, kuka toimii työnantajan edustajana ja tämän ollessa estyneenä hänen varamiehenään paikallisissa neuvotteluissa. Yhdysmiehelle valitusta varayhdysmiehestä on lisäksi ilmoitettava, milloin hän toimii yhdysmiehen sijaisena.

4 §

Yhdysmiehen työsuhde

1. Yhdysmies ja osastoyhdysmies ovat työsuhteessa työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoidaako hän yhdysmiestehtäviä oman työnsä ohella vai onko hänelle annettu vapautusta työnteosta. Yhdysmies on velvollinen henkilökohtaisesti noudattamaan yleisiä työehtoja ja työaikoja, esimiesten määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

2. Yhdysmiehenä ja osastoyhdysmiehenä toimivaa teknistä toimihenkilöä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen takia saa siirtää alempipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli yhdysmieheksi valituksi tullessaan.

Työpaikalla, jolla on enemmän kuin viisi teknistä toimihenkilöä, ei yhdysmiestä ja osastoyhdysmiestä tule ilman omaa suostumustaan siirtää sellaiseen matka- tai vuoro-työhön, joka olennaisesti vaikeuttaa yhdysmiestehtävien hoitamista.

3. Jos yrityksen työvoimaa irtisanoaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa yhdysmieheen, ellei tuotantolaitoksen toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli yhteisesti todetaan, ettei yhdysmiehelle voida tarjota hänen ammatiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa. Osastoyhdysmiehen työsopimus voidaan työsopimuslain 7.10 §:n 2 momentin mukaisesti irtisanoa vain, kun työ kokonaan päättyy eikä voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan.

Jos työnantaja irtisanoo varayhdysmiehen työsopimuksen tai lomauttaa hänet silloin, kun hän ei toimi yhdysmiehen sijaisena taikka hänellä ei ole muutoinkaan yhdysmiehen asemaa, katsotaan irtisanomisen tai lomauttamisen johtuneen toimihenkilön luottamustehtävistä, ellei työnantaja voi osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta syystä. Tämä sopimusmääräyksen mukainen oletama on voimassa varayhdysmiehen toimikauden aikana ja kuusi kuukautta päättymisen jälkeen.

Yhdysmiehestä tai osastoyhdysmiehestä johtuvasta syystä ei häntä saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7.10 §:n 1 momentin edellyttämää niiden teknisten toimihenkilöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

Yhdysmiehen tai osastoyhdysmiehen työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8.1 §:n säännöksiä. Yhdysmiehen tai osastoyhdysmiehen työsopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt noudattamatta vuoden 1970 työsopimuslain 43 §:n 2 momentin 6 kohdan velvoitetta.

Yhdysmiehen ja osastoyhdysmiehen työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa häntä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin toimihenkilöihin nähden.

4. Tämän pykälän määräyksiä on sovellettava myös työpaikalla asetettuun yhdysmieheshdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti työnantajalle ilmoitettu. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan 3 kuukautta ennen valittavana olevan yhdysmiehen toimikauden alkua ja päättyy vaalituloksen tultua vahvistetuksi.

Tämän pykälän määräyksiä on sovellettava myös yhdysmiehenä toimineeseen toimihenkilöön 6 kuukautta hänen yhdysmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.

5. Jos yhdysmiehen tai osastoyhdysmiehen työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin työsopimuslain 12.2 §:ssä on säädetty. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu.

Tulkintaohje: Mikäli syntyy kiistaa yhdysmiehen irtisanomisesta tai lomauttamisesta taloudellisiin tai tuotannollisiin perusteisiin, liitot voivat erityisestä syystä, ottaen huomioon yrityksen koon, taloudellisen tilanteen ja yrityksen tosiasialliset mahdollisuudet osoittaa yhdysmiehelle irtisanomisen tai lomauttamisen sijaan muuta työtä, määrittellä hänelle maksettavan korvauksen 10-30 kuukauden palkkaa vastaavasta korvausmäärästä poiketen 5-30 kuukauden palkkaa vastaavaksi korvausmääräksi.

Jos tuomioistuimien 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.

5 §

Yhdysmiehen tehtävät

Yhdysmiehen ja osastoyhdysmiehen tehtävänä on:

- edustaa työpaikan järjestäytyneitä teknisiä toimihenkilöitä Viestinnän Keskusliiton ja Mediaunioni MDU:n välillä solmitun työehtosopimuksen tulkitaan liittyvissä neuvotteluissa,
- edustaa teknisiä toimihenkilöitä työlainsäädännön soveltamisessa sekä yleensä työsuhteita koskeissa asioissa työnantajan kanssa käytävissä neuvotteluissa,
- valvoa ja johtaa teknisten toimihenkilöiden osalta tämän sopimuksen noudattamista,
- johtaa teknisten toimihenkilöiden puolesta työehtosopimuksen mukaisia paikallisia neuvotteluja sekä välittää tietoja toisaalta työnantajan ja toisaalta edustamansa yhdistyksen tai teknisten toimihenkilöiden välillä.

6 §

Yhdysmiehelle annettavat tiedot

1. Yleinen tiedonvälitys

Työnantajan tulee tiedottaa yhdysmiehelle mahdollisimman aikaisessa vaiheessa asianomaisen työpaikan teknisiä toimihenkilöitä välittömästi tai välillisesti koskevista asioista.

2. Erimielisyystapaukset

Työsuhteisiin liittyvissä erimielisyyskysymyksissä on yhdysmiehelle annettava kaikki erimielisyyskysymyksen selvittämiseksi tarpeelliset tiedot.

3. Henkilötiedot

Yhdysmiehellä on oikeus saada kirjallisesti seuraavat tiedot teknisistä toimihenkilöistä:

- a) toimihenkilön suku- ja etunimet,
- b) palvelukseenuloaika uusista teknisistä toimihenkilöistä,
- c) organisatorinen osasto,
- d) toimilohko,
- e) palkkaryhmä,
- f) koulutustaso,
- g) kokemusvuositiedot,
- h) tilastonimike.

Yrityksen teknisistä toimihenkilöistä annetaan edellä kohdissa a ja c-h mainitut tiedot kerran vuodessa sen jälkeen, kun työehtosopimus on liittojen välillä hyväksytty ja sen mahdollisesti yrityksessä aiheuttamat ryhmittelymuutokset on toteutettu.

Uusista teknisistä toimihenkilöistä annetaan kohdissa a-g mainitut tiedot välittömästi työsuhteen alettua. Koeajaksi otetuista teknisistä toimihenkilöistä annetaan vastaavat tiedot vasta koeajan päätyttyä. Työnantajan on pyydettäessä kirjallisesti esitettävä yhdysmiehelle palkkaryhmittely ja siinä tapahtuvat muutokset kaikkia teknisiä toimihenkilöitä koskevana.

4. Tilastotiedot

Työpaikan kaikista Viestinnän Keskusliiton ja Mediaunioni MDU:n välisen työehtosopimuksen piiriin kuuluvista teknisistä toimihenkilöistä annetaan yhdysmiehelle kirjallisesti palkkatilastotiedot kerran vuodessa samalta ajankohdalta miltä sopijapuolten väliseen tilastoyhteistyösopimukseen perustuvan toimihenkilötilaston perus-

tiedot kerätään. Tiedot annetaan erikseen sekä nais- että miestoimihenkilöistä.

Palkkatilastotietoina annetaan yhdysmiehelle säännöllisen työajan keskimääräinen kuukausiansio sekä kuukausipalkka (luontoisetuineen, mutta ilman vuorotyöisiä ja sunnuntaityökorotusta)

- a) kustakin toimilohkosta palkkaryhmittäin
- b) yhteenvetona palkkaryhmäkohtaisesti ja
- c) yhteenvetona työpaikkakohtaisesti.

Kaikissa toimilohkokohtaisissa palkkaryhmissä ja palkkaryhmittäisissä yhteenvedoissa on ilmoitettava teknisten toimihenkilöiden lukumäärät.

Tässä kohdassa tarkoitetut tilasto- ja lukumäärätiedot annetaan yhdysmiehelle välittömästi sen jälkeen, kun tilastoyhteistyösopimuksen mukainen toimihenkilötilasto on valmistunut.

Yhdysmies ei ole oikeutettu saamaan keskimääräisiä kuukausiansiotietoja kolmea henkilöä pienemmistä ryhmistä.

Säännöllisen työajan keskimääräisellä kuukausiansiolla tarkoitetaan samaa kuukausiansiokäsitettä kuin tilastoyhteistyösopimuksen mukaisessa palkkatilastossa.

5. Työvoimatiedot

Neljännesvuosittain on yhdysmiehelle annettava työntekijöiden ja teknisten toimihenkilöiden lukumäärät osastoittain. Tiedot annetaan kunkin vuosineljänneksen sellaiselta ajankohdalta tai ajanjaksolta, jonka voidaan katsoa kuvaavan vuosineljänneksen normaalia työvoimatilannetta.

6. Palkkausjärjestelmä ym.

Yhdysmiehelle varataan mahdollisuus perehtyä yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin teknistä toimihenkilöä koskeviin palkanmääräytymis- ja palkanlaskentajärjestelmiin kuten eri palkkausmuotoihin ja niissä käytettäviin vuorotyöisten määräytymis- ja laskentasääntöihin.

Lisäksi yhdysmiehellä on oikeus perehtyä teknisten toimihenkilöiden osalta hätä- ja ylityöstä sekä niistä maksettusta korotetusta palkasta työlainsäädännön mukaisesti laadittuun luetteloon.

7. Tietojen luottamuksellisuus

Yhdysmies saa edellä tarkoitetut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

Pöytäkirjamerkintä: Yhdysmiehelle luottamuksellisesti annettuja tietoja ei tule luovuttaa muiden yritysten yhdys- tai luottamusmiehelle eikä niitä saa muutoinkaan levittää.

7 §

Yhdysmiestehtävien hoitaminen

1. Yhdysmiehen esimiehen tulee antaa yhdysmiehelle tilapäistä vapautusta yhdysmiehen tehtävien hoitamiseksi työn kannalta sopivana aikana.

2. Silloin, kun yhdysmies edustaa enintään 200 teknistä toimihenkilöä, voidaan paikallisesti sopia vapautuksen toteuttamista koskevasta järjestelmästä. Jos yhdysmies edustaa yli 200 teknistä toimihenkilöä, on yrityksessä sovitettava ajankäyttöä koskeva järjestelmä.

Järjestelmää sovittaessa otetaan huomioon:

- yhdysmiehen edustamien toimihenkilöiden lukumäärä,
- teknisten toimihenkilöiden töiden luonne,
- yrityksen tuotannon luonne,
- mahdolliset yrityksen toimialasta johtuvat erityispiirteet,
- teknisten toimihenkilöiden työskentelypaikkojen lukumäärä ja sijainti sekä
- yhdysmiehen oma työ.

3. Silloin, kun yhdysmies on vapautettu työstään säännöllisesti toistuviksi määräajoin, tulee yhdysmiehen ensisijaisesti hoitaa yhdysmiestehtävät sovittuina aikoina.

4. Milloin yhdysmies suorittaa työnantajan kanssa sovitut tehtäviä työaikana, ei tällaisen vapautuksen takia vähennetä kuukausipalkkaa.

8 §

Yhdysmieskorvaus

1. Työnantaja maksaa yhdysmiehelle yhdysmiestehtävän hoidosta erillistä ohjelukuvertailuun kuulumatonta korvausta, joka on sidottu työpaikan teknisten toimihenkilöiden lukumäärään ja lasketaan yhdysmiehen henkilökohtaisesta kuukausipalkasta seuraavasti:

Toimihenkilöitä

5 – 9	3 %
10 – 24	5 %
25 – 50	7 %
51 – 100	10 %
yli 100	15 %

2. Yhdysmieskorvausta määriteltäessä otetaan toimihenkilöiden lukumäärässä huomioon kaikki työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvat toimihenkilöt.

Korvauksen suuruus määräytyy sen tilanteen mukaan, joka vallitsee tammikuun 1. päivänä. Jos toimihenkilömäärässä tapahtuu muutoksia, tulevat vastaavat muutokset korvauksesta voimaan seuraavan kalenterivuoden alusta lukien.

3. Korvausta ei makseta siltä ajalta, jolta se maksetaan varayhdysmiehelle. Korvaus maksetaan varayhdysmiehelle silloin, kun varayhdysmies hoitaa yhdysmiehen tehtäviä tämän ollessa estyneenä esimerkiksi vuosiloman, sairauden tai muun niihin verrattavan esteen vuoksi. Asiasta on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle.

4. Milloin työpaikan teknisten toimihenkilöiden lukumäärä on alle 10 ja yhdysmies suorittaa työnantajan kanssa sovitut tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan hänelle tältä ajalta ylityökorvaus tai muu yhdysmiehen kanssa sovittu lisäkorvaus.

9 §

Yhdysmiehen koulutus

Yhdysmiehelle ja varayhdysmiehelle varataan koulutussopimuksen mukaisesti tilaisuus osallistua sellaiseen osapuolten väliseen koulutussopimuksen tarkoittamaan koulutukseen, mikä on omiaan lisäämään yhdysmiehen pätevyyttä yhdysmiestehtävien hoitamisessa.

10 §

Yhdysmiehen toimitilat

1. Ellei yhdysmiehellä muutoin ole tarkoituksenmukaista säilytystilaa käytössään, työnantaja järjestää yhdysmiehelle paikan, jossa voidaan säilyttää yhdysmiestehtäviä varten tarvittavat asiakirjat ja toimistovälineet.

2. Milloin työpaikan olosuhteet sitä edellyttävät, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen toimitilan, jossa voidaan käydä yhdysmiestehtävän hoitamista varten välttämättömät keskustelut.

12. LUKU

KOULUTUSSOPIMUS

(Yhte)

1 §

Soveltamisala

Tämä sopimus koskee henkilöstön ammatillista jatko- ja täydennyskoulutusta, uudelleen koulutusta, opintovaapaata, työsuojelukoulutusta, ay-koulutusta, liittojen yhteisesti järjestämää koulutusta sekä yhteisesti järjestettyä koulutusta työpaikalla.

2 §

Koulutustyöryhmä

1. Liitot nimeävät työehtosopimusaloittain yhteisen koulutustyöryhmän sopimuksen toimeenpanoa varten.

2. Koulutustyöryhmän tehtävänä on:

- koulutustarpeiden selvittäminen ja toteutuksen seuranta
- tarpeellisen koulutustarjonnan aikaansaaminen
- viranomaisiin vaikuttaminen koulutusasioissa
- työsuojelukurssien hyväksyminen vuosittain
- ay-kurssien hyväksyminen vuosittain
- yhteisestä koulutuksesta päättäminen
- työvoimapoliittisen koulutuksen seuraaminen ja toteutuksen ohjaaminen
- koulutusmateriaalin ja ammattikirjallisuuden julkaisemisen edistäminen
- koulutussopimuksen toteutuksen seuranta ja erimielisyyksien käsittely.

3 §

Koulutusyhteistyö yrityksessä

Koulutuskysymysten käsittely yhteistoiminnassa on osana yrityksen toiminnan kehittämistä tärkeätä. Koulutuksen yhteistoiminnassa tapahtuva etukäteissuunnittelu voidaan toteuttaa organisaation koko ja muut asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen joko yt-menettelyn puitteissa tai tarvittaessa erillisessä koulutustoimikunnassa.

4 §

Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus

1. Kun työnantaja antaa ammatillista koulutusta tai lähettää henkilön hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin työaikana, työnantaja korvaa koulutuksen aiheuttamina suoranaisine kustannuksina matka- ja majoituskulut, päivärahat, mahdolliset kurssimaksut sekä muut mahdolliset asiaan kuuluvat kulut. Lisäksi maksetaan säännöllisen työajan ansio, joka käsittää henkilökohtaisen palkan, ilt-, yö- ja vuorotyölisät sekä muut mahdolliset olosuhdelisät.

Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset ja maksetaan korvauksena yksinkertainen tuntipalkka, ellei toisin sovita.

2. Koulutukseen osallistuvien nimeämisen suorittaa työnantaja neuvoteltuaan asiasta yhteistoimintamenettelyssä. Koulutustarpeet, jotka koskevat useita henkilöitä tai osastokokonaisuuksia, käsitellään asianomaista henkilöstöryhmää edustavan luottamushenkilön kanssa siten, että yrityksen toiminnan ja henkilöstön ammatillisen kehittymisen tarpeet voidaan yhteensovittaa.

5 §

Ammattiyhdistys- ja työsuojelukoulutus

1. Keskusjärjestöjen ja ammattiliittojen järjestämille enintään kolmen kuukauden pituisille kursseille annetaan tässä pykälässä jäljempänä mainituille luottamushenkilöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se käy päinsä aiheuttamatta tuntuva haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle.

Koulutustyöryhmän hyväksymille ay-kursseille saavat pääluottamusmies, varapääluottamusmies, teknisten yhdysmiehet, luottamusmies, varaluottamusmies ja ammatiosaston tai yhdistyksen puheenjohtaja osallistua heidän palkkaansa enintään kuukauden osalta vähentämättä.

Työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu, työsuojeluasiamies ja työsuojelutoimikunnan jäsen saavat osallistua yhteistyötehtäviinsä liittyville enintään kahden viikon pituisille kursseille heidän palkkaansa vähentämättä.

2. Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille, on viikon tai lyhyemmän kurssin osalta annettava vähintään kolme ja pidemmän kurssin osalta vähintään kuusi viikkoa ennen kurssin alkamista.

Jos osallistuminen ko. ajankohtana aiheuttaisi tuntuva haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle, työnantajan on ilmoitettava pääluottamusmiehelle viimeistään kaksi viikkoa ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapauden myöntäminen tuottaisi tuntuva haittaa. Tällöin sovitaan yhteisesti vaihtoehtoinen ajankohta.

3. Työnantaja maksaa ay- ja työsuojelukoulutukseen oikeutetuille kursseille osallistujille kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jonka osalta palkkaa ei vähennetä, kurssin järjestäjälle tarkoitettuna ruokailukustannusten korvauksena keskusjärjestöjen välillä sovittavan ateriakorvauksen. Vuonna 2014 ateriakorvaus on 24,60 € kurssipäivältä.

4. Osallistuminen ay-koulutukseen ei yhden kuukauden rajaan asti aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.

6 §

Liittojen yhteinen koulutus

1. Koulutustyöryhmä voi hyväksyä koulutussopimuksen tarkoittamaksi koulutukseksi liittojen yhdessä sopimia

työehtosopimuskoulutustilaisuuksia tai alan yt-toimikunnan sekä graafisen alan turvallisuustyön työalatoimikunnan järjestämiä koulutustilaisuuksia.

2. Koulutukseen osallistuvalla henkilöllä suoritetaan korvaus kuten 4 §:ssä on määrätty.

3. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen kesken.

7 §

Opintovapaa

Sopijaosapuolet tiedottavat opintovapaasta, aikuiskoulutuksesta ja muusta aikuiskoulutuksesta.

8 §

Erimielisyyksien käsittely

Kaikki tätä koulutussopimusta koskevat erimielisyydet alistetaan liittojen välisen koulutustyöryhmän käsiteltäviksi. Erimielisyydestä on yrityksessä laadittava muistio ja se on osoitettava koulutustyöryhmälle. Muutoin noudatetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.

13. LUKU

TYÖSUOJELUSOPIMUS - YLEINEN OSA

(Yhte)

Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistyö työsuojelua koskevista asioista järjestetään tämän sopimuksen mukaisesti, ellei työehtosopimuksen erityisistä työehdoista muuta johdu.

1 §

Yleistä

Työsuojelua koskevan lainsäädännön tarkoittamaa työpaikkaa varten nimeää työnantaja työsuojelupäällikön ja työpaikan työntekijät ja toimihenkilöt työsuojeluvaltuutetun siten kuin jäljempänä todetaan.

2 §

Valinnat

1. Työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua on valittava kahdeksi kalenterivuodeksi, kun työpaikassa säännöllisesti työssä olevien työntekijöiden kokonaismäärä, toimihenkilöt mukaan luettuna, on vähintään kymmenen. Työpaikan toimihenkilöasemassa olevilla työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua.

2. Mikäli johonkin henkilöstöryhmään ei kuulu kymmentä henkilöä eikä muusta ryhmästä valittua työsuojeluvaltuutettua ole valittu yhteisesti hoitamaan työsuojeluvaltuutetun tehtävää, voi luottamusmies/yhdysmies osallistua edustamansa henkilöstöryhmän osalta työsuojelua koskevien asioiden käsittelyyn.

Jos vähintään kymmenen hengen työpaikassa mihinkään henkilöstöryhmään ei kuulu vähintään kymmentä henkilöä, voivat ryhmät paikallisesti sopien valita yhteisen työsuojeluvaltuutetun.

3. Sanomalehtien varhaisjakajilla on, ottaen huomioon heidän työolosuhteensa työnantajan yleisen valvontalueen ulkopuolella, oikeus valita oma työsuojeluvaltuutettu.

Mikäli sanomalehdenjakajat eivät valitse erikseen heitä edustavaa työsuojeluvaltuutettua, heillä on yhdessä työntekijöiden kanssa oikeus osallistua työpaikan yhteisen työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen valintaan.

4. Jos työpaikan olosuhteet antavat siihen aihetta, voivat eri henkilöstöryhmät sopia työsuojeluvaltuutettujen vaalia järjestettäessä siitä, että toimihenkilöasemassa oleviin työntekijöihin katsotaan kuuluviksi samoissa työtiloissa ja työolosuhteissa työskenteleviä työntekijöitä.

3 §

Työsuojeluasiamiehet

Työsuojeluasiamiesten valinnasta, lukumäärästä, tehtävistä ja toimialueesta sovitaan paikallisesti siten, että toimialueet muodostuvat tarkoituksenmukaisiksi ja kattavuudeltaan sellaisiksi, että tuotantolaitoksen tai vastaavan toimintayksikön eri osastot ja ammattiryhmät ovat edustettuina ottaen huomioon esiin tulevat työsuojeluriskit ja muut olosuhteet.

4 §

Paikallinen sopiminen

1. Paikallisesti voidaan työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 23 ja 29 §:ien mukaisesti sopia yhteistoiminnan järjestämisestä. Työsuojeluvaltuutetun ja luottamusmiehen/yhdysmiehen tehtävien yhdistämisestä voivat henkilöstöryhmät sopia lain mukaisesti.

2. Tuotantolaitoksen tai sitä vastaavan toimintayksikön toiminnan olennaisesti laajentuessa tai supistuessa, saatetaan työsuojeluorganisaatio vastaamaan muuttunutta tilannetta.

5 §

Työsuojeluyhteistoiminta

1. Työpaikalla tarkoitetaan työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 25§:n mukaista työpaikkaa.

2. Työsuojelun käytännön toteuttamistavat sovitaan paikallisesti yhteistoiminnassa. Laajat, työolosuhteisiin vaikuttavat kysymykset kuten työtilojen muutokset tai kone- ja laitehankinnat, joihin liittyy työsuojelullisia näkökohtia, on tarkoituksenmukaista käsitellä sovittavalla tavalla asiaa koskevan yt-menettelyn yhteydessä.

3. Muuten työsuojeluyhteistyön toteuttaminen voidaan järjestää tehokkuuden ja tarkoituksenmukaisuuden pohjalta työsuojelutoimikunnassa, muussa yhteistyöelimessä ja linjaorganisaatiossa tapahtuvaksi siten kuin työpaikan olosuhteet edellyttävät.

6 §

Työsuojeluyhteistoimintatehtävät

Työsuojeluyhteistoiminnassa tulee riittävän aikaisessa vaiheessa käsitellä, ellei paikallisesti muuta sovita, muun muassa seuraavat asioita:

- vuosittainen toimintasuunnitelma
- työntekijän terveyteen ja turvallisuuteen välittömästi vaikuttavat asiat
- työpaikan vaarojen ja haittojen selvittämisen periaatteet
- työterveyshuollon tekemät työpaikkaselvitykset
- työkykyyn liittyvät kehitystavoitteet ja ohjelmat
- työn järjestelyyn ja mitoitukseen liittyvät asiat
- opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt
- erilaiset yhteistoiminnan piiriin kuuluvat tilastot ja muut seurantatiedot
- asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta
- yhteistoiminnan järjestäminen yhteisellä työpaikalla (tarvittaessa)

7 §

Työsuojelusäännökset

Työsuojeluyhteistyön osapuolille hankitaan työnantajan toimesta tarpeellinen työturvallisuus- ja työsuojelulainsäädäntö.

14. LUKU

TYÖSUOJELUSOPIMUS - ERITYINEN OSA

Sen lisäksi mitä työehtosopimuksen luvussa 13 (Ylte) on sanottu työsuojeluyhteistoiminnasta yrityksessä, liitot ovat sopineet seuraavasta:

1 §

Sopimuksen tarkoitus ja soveltamisala

1. Sopimuksen tarkoituksena on työsuojelutoiminnalle myönteisen hengen aikaansaaminen sekä työnantajien ja teknisten toimihenkilöiden yhteistyön edistäminen.
2. Yhteistyöhön osallistuvien henkilöiden tulee olla hyvin perehtyneitä toimihenkilöiden työsuojelukysymyksiin.
3. Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia, joka ei ole tämän sopimuksen osa.

2 §

Ajankäyttö

1. Työsuojeluvaltuutettu suorittaa tehtävänsä työajalla. Ajankäyttö sovitaan työnantajan kanssa. Poikkeuksellisesti, tehtäväänsä liittyvän tapahtuman vuoksi, työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää työaikaansa tehtävän hoitamiseen myös muuna kuin sovittuna työaikana.
Työajan ulkopuolisista tehtävistä työsuojeluvaltuutetun tulee sopia työnantajan kanssa etukäteen, mikäli se on mahdollista.

2. Jos 1 momentissa mainittu henkilö suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta, ellei tehtävä johdu työsuojeluviranomaisen määräyksestä tai sattuneesta tapaturmasta.

3. Työsuojeluvaltuutettu pitää tuntikirjaa, johon merkitään tehtävien suorittamisen päivämäärä, tehtävien laatu ja niihin käytetty aika. Työnantajalla on oikeus tutustua tuntikirjaan.

3 §

Työsuojeluvaltuutetun lisäkorvaus

1. Työsuojeluvaltuutetulle suoritetaan lisäkorvausta työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisesta hänen kuukausipalkkansa lisäksi seuraavasti:

Työsuojeluvaltuutetun edustamien toimihenkilöiden kokonaismäärä	Kuukausikorvaus euroissa
10 – 24	48 €
25 – 50	60 €
51 – 100	72 €
101 – 200	84 €
yli 200	96 €

2. Lisäkorvauksen maksamisen perusteena on toimihenkilöiden lukumäärä 1. päivänä tammikuuta. Mukaan lasketaan myös vähintään vuoden pituisessa määräaikaissa työsuhteessa olevat. Jos toimihenkilöiden määrässä tapahtuu olennaisia muutoksia kalenterivuoden aikana, korvausta voidaan tarkistaa erikseen sopien. Mahdollinen muutos tulee voimaan seuraavan kuukauden alusta.

3. Lisäkorvaus ei ole sellaista palkkaa eikä lisää, joka olisi otettava huomioon yli- ja sunnuntaityöstä maksettavia korotuksia laskettaessa. Lisäkorvausta ei oteta huomioon myöskään vuosilomapalkkaa tai lomapalkan korotusta laskettaessa.

4. Lisäkorvaus maksetaan työsuojeluvaltuutetulle vuosiloman ja sairauden ajalta vain mikäli hän hoitaa valtuutetun tehtäviä tänä aikana. Jos työnantajalle on kirjallisesti ilmoitettu, että varavaltuutettu toimii työsuojeluvaltuutetun sijaisena, maksetaan lisäkorvaus hänelle sijaisuuden ajalta.

4 §

Toimitilat

Työnantaja järjestää työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen ja antaa tarvittaessa tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut.

5 §

Työsuhdeturva

1. Jos yrityksen työvoimaa irtisanoaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa työsuojeluvaltuutettuun, ellei tuotantolaitoksen toimintaa keskeytetä kokonaan.

Mikäli yhteisesti todetaan, ettei työsuojeluvaltuutetulle voida tarjota hänen ammatiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

2. Työsuojeluvaltuutetusta johtuvasta syystä ei työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7.10 §:n 1 momentin edellyttämää niiden toimihenkilöiden suostumusta, joita hän edustaa.

3. Työsuojeluvaltuutetun työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8.1 §:n säännöksiä. Työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt noudattamatta työsopimuslain velvoitteita (vertaa vuoden 1970 TSL 43 § 2 mom. soveltaminen).

4. Tämän pykälän määräyksiä on sovellettava myös työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme viikkoa ennen vaalin toimittamista ja päättyy muun kuin vaalissa työsuojeluvaltuutetuksi valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

Tämän pykälän määräyksiä on sovellettava myös työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen toimihenkilöön kuusi kuukautta hänen työsuojeluvaltuutetun tehtävänsä päättymisen jälkeen.

5. Jos työsuojeluvaltuutetun työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena työsuojeluvaltuutetulle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin työsopimuslain 12.2 §:ssä on säädetty.

Milloin tuotantolaitoksessa tai vastaavassa toimintayksikössä säännöllisesti työskentelevien henkilöiden yhteismäärä on 20 tai vähemmän, on korvaus vähintään 4 ja enintään 24 kuukauden palkka.

6. Työsuojeluasiameistä ei saa irtisanoa työsuojeluasiamiehen tehtävien hoitamisen johdosta.

6 §

Erimielisyyksien ratkaiseminen

Ellei tämän sopimuksen soveltamisesta työpaikalla syntynyttä erimielisyyttä saada paikallisesti ratkaistuksi, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista erimielisyyksien käsittelyjärjestystä (TES 8:3 §).

7 §

Työalatoimikunta

Liittojen välistä työsuojeluyhteistyötä toteutetaan alan turvallisuustyön työalatoimikunnassa siten kuin työmarkkinoiden keskusjärjestöt ovat sopineet.

15. LUKU

HOITONOHJAUS JA HOITONOHJAUSSOPIMUSMALLI

(Yhte)

Mikäli jompikumpi osapuoli sitä edellyttää, on laadittava yrityskohtainen hoitonojauksopimus hoitonojauksopimusmallin pohjalta.

Hoitonojauksopimusmalli

Yritys Oy:n suositus hoitonojauksopimukseksi

1. Yrityksen palveluksessa oleva työntekijä, jolle on kehittynyt tai selvästi kehittymässä jatkuvasta päihteiden, ennen kaikkea alkoholin liikakäytöstä sosiaalinen tai terveydellinen ongelma, joka haittaa muun muassa hänen työntekoaan, pyritään ohjaamaan hoitoon tämän sopimuksen mukaisesti.

2. Tavoitteena on rohkaista hoitoon hakeutumista siten, että ongelma ei johtaisi toimenpiteisiin, jotka saattavat aiheuttaa työsuhteen päättymisen tai muita yksilön kannalta haitallisia seuraamuksia. Hoitoon hakeutumista ei pidetä työsuhteen lakkauttamisperusteena.

3. Hoitoon ohjaaminen toteutetaan siten, että jokaiselle ilmoitetaan tiedot käytettävissä olevista hoitopaikoista ja -muodoista sekä työpaikan hoitonojauksessa neuvova yhteyshenkilö.

4. Hoitonojauksopimus toteutetaan ensisijaisesti työntekijän omasta aloitteesta ja toissijaisesti työnantajan aloitteesta, kun tämä joutuu harkitsemaan työsuhteeseen kohdistuvia toimenpiteitä.

5. Jokaisessa hoitonojauksopimustilanteessa selvitetään erikseen hoitonojauksopimustilanteesta, hoitopaikan ja yhteyshenkilön kesken, tarvittaessa työnantajan kanssa, soveliaita tarjolla olevista hoitovaihtoehtoista. Samalla selvitetään työntekijän mahdollisuudet saada hoidon ajalta taloudellista tukea sosiaalivakuutusjärjestelmästä.

6. Työntekijän hakeuduttua vapaaehtoisesti laitoshoittoon, hänelle maksetaan työehtosopimuksen mukaisesti sairausajan palkkaa laitoshoidon alkamisesta lukien, jos hoidosta on sovittu työnantajan kanssa.

7. Yhteyshenkilön tehtävistä hoitonojauksessa huolehtii yrityksen työterveyshuolto/tehtävään suostumuksensa mukaisesti valittu yhteyshenkilö.

8. Yhteyshenkilö suorittaa käytännön hoitonojauksotoimet, joita ovat muun muassa ajantilaus, paikanvaraus ja ehkä tarpeellinen yhteydenpito työnantajaan tai yhdysmieheen. Jokaisella on mahdollisuus keskustella luottamuksellisesti hoitonojauksopimuksen mahdollisuuksista ja muista hoitoon liittyvistä käytännön tekijöistä yhteyshenkilön kanssa.

9. Työntekijän kanssa niin sovittaessa yhteyshenkilöllä tai työnantajalla on oikeus saada tieto hoitonojauksopimuksen noudattamisesta.

10. Hoitonojauksopimuksessa mukana oleva ei ilman hoitonojauksopimustilanteesta nimenomaista lupaa saa muille ilmaista tietoa saamiaan henkilökohtaisia seikkoja.

11. Työnantajan harkitessa työsuhteeseen liittyviä toimenpiteitä päihteiden tässä tarkoitettuna väärinkäytön vuoksi, yhteyshenkilöllä on oikeus osallistua kaikkiin neuvotteluihin, ellei työntekijä itse nimenomaan tätä kiellä.

12. Tähän sopimukseen on liitetty luettelo paikallisista hoitomahdollisuuksista. (Kunnan sosiaalilautakunta, A-Klinikka, terveyskeskus, työterveyshuolto, katkaisuasema, mielenterveystoimisto, sairaala, hoitokoti, huoltola, AA-Ryhmä. Puhelinnumero, osoite, aukioloaika, henkilö, johon voi olla yhteydessä).

13. Tämä sopimus on hyväksytty yrityksen yt-neuvottelukunnassa.

16. LUKU

MATKA- YM. KORVAUKSET JA PÄIVÄRAHAT

(Yhte)

1. Yleistä

1. Matkalla tarkoitetaan työtehtävien edellyttämää matkustamista työpaikan tai tavanomaisen työalueen ulkopuolelle.

2. Matkavuorokausi on työmatkan alkamista seuraava 24 tunnin pituinen ajanjakso. Matka alkaa työpaikalta tai erikseen sovittaessa työntekijän asunnolta ja päättyy hänen palatessaan jompaankumpaan.

Matkasta aiheutuvien kustannusten korvaaminen sekä muut matkaan liittyvät yksityiskohdat tulee tarvittaessa yhteisesti selvittää ennen matkalle lähtöä ottaen huomioon toimenpiteet, joihin työnantaja on ryhtynyt oleskelua silmälläpitäen.

2. Korvattava matkustusaika

1. Matkan aikana tehtävään työhön sovelletaan työehtosopimuksen työaika määräyksiä.

2. Säännöllisen työajan puitteissa tapahtuvasta matkustamisesta maksetaan ansionmenetyksen korvaus.

3. Mikäli matkustaminen tapahtuu säännöllisen työajan ulkopuolella, maksetaan matkustamiseen käytetyltä ajalta korvauksena peruspalkka kuitenkin enintään 8 tunnilta työpäivänä ja 16 tunnilta vapaapäivänä.

4. Kello 22-07 väliseltä ajalta ei matkus-tusajan korvausta suoriteta, mikäli matkustajan käytössä on makuupaikka.

5. Perustuntipalkka lasketaan samaa jakajaa käyttäen kuin laskettaessa ylityön perusteena olevaa tuntipalkkaa.

6. Koska matkustamista työn tekemisaikalle ei lueta työaikaan kuuluvaksi ajaksi, matka-aikaa ei siten oteta huomioon vuorokautista ylityötä laskettaessa.

7. Laskettaessa säännöllisen viikkotyöajan täyttymistä viikkoylityön laskemisen perusteeksi otetaan huomioon myös matkustamiseen käytetyt tunnintyövuoroluettelon mukaisen säännöllisen työajan enimmäismäärään sellai-

sina matkustuspäivinä, jolloin säännöllinen vuorokautinen työaika ei muuten täyty. Näitä tunteja ei kuitenkaan työaika tilastoinnissa lueta varsinaisiksi työtunneiksi.

8. Mikäli myynti, markkinointi tai siihen verrattavassa työssä työntekijän normaalit työtehtävät edellyttävät toistuvaa matkustamista tai milloin työntekijä tehtäviensä luonteen vuoksi itse päättää matkojensa suorittamisesta, ei korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta makseta. Tässä momentissa tarkoitettuna työntekijän kanssa voidaan ruoka- ja päivärahojen asemesta sopia palkan yhteydessä maksettavasta erillisestä korvauksesta.

Huomautus:

Korvausta ei oteta huomioon MDU:n ohjelukuvertailua suoritettaessa.

3. Matkakustannusten korvaukset

Suoranaiset kustannukset

1. Työnantaja korvaa matkasta aiheutuneet kustannukset. Suoranaisia kustannuksia ovat matkaliput ja muut työmatkan suorittamisesta aiheutuvat tarpeelliset kustannukset.

2. Oman auton käytöstä korvataan sopimuksen kohdan 6. mukainen valtion matkustussääntöön perustuva kilometrikorvaus.

Päivärahat

3. Päivärahalla korvataan matkasta aiheutuvia korkeampia elinkustannuksia.

4. Päiväraha lasketaan matkavuorokausittain. Matkavuorokausi on 24 tunnin jakso matkan alkamisesta tai edellisen matkavuorokauden päättymisestä.

5. Mikäli työtehtävien luonne edellyttää matkustamista, ei säännöllisen työajan puitteissa tapahtuvasta liikkumisesta makseta päivärahaa. (Tällaisia tehtäviä ovat mm. toimitustyö, jakelutyö, myyntityö, huoltotyöt ja muut työt, joiden luonne edellyttää liikkumista.)

Kotimaan matkat

6. Kokopäiväraha maksetaan matkalta, joka on kestänyt yli 10 tuntia.

7. Osapäiväraha maksetaan matkalta, joka kestää yli 6 mutta enintään 10 tuntia.

8. Täyden matkavuorokauden jatkeena olevasta vajaavuorokaudesta, joka ylittää viimeisen matkavuorokauden yli kahdella tunnilla, maksetaan osapäiväraha. Kokopäiväraha maksetaan, kun vajaavuorokausi ylittyy 6 tunnilla.

9. Päivärahoista vähennetään 50 %, mikäli työnantaja järjestää työntekijälle maksuttomat ateriat. Kokopäivärahan osalta tämä tarkoittaa kahta lämmintä ateriaa ja osapäivärahan osalta yhtä lämmintä ateriaa.

Ulkomaan matkat

10. Ulkomaan päiväraha maksetaan matkalta, joka on kestänyt yli 10 tuntia.

11. Ulkomaan päiväraha määräytyy sen maan päivärahan mukaan, missä matkavuorokausi päättyy. Jos matkavuorokausi päättyy laivalla tai lentokoneessa, määräytyy päiväraha sen maan mukaan, josta kulkuväline on viimeksi lähtenyt tai Suomesta lähdettäessä ensiksi saapuu.

12. Täyden 24-tunnin matkavuorokauden jatkeena olevasta vajaavuorokaudesta, joka ylittää viimeisen matkavuorokauden yli 2 tunnilla, maksetaan puolet ulkomaanpäivärahasta. Mikäli täysi matkavuorokausi ylittyy yli 10 tunnilla, maksetaan uusi ulkomaanpäiväraha.

13. Päivärahasta vähennetään 50 %, mikäli työntekijä on saanut maksuttoman tai matkalipun tai hotellihuoneen hintaan sisältyneen ruoan. (täysihoito)

4. Ruokaraha

1. Mikäli matkasta ei tule suoritettavaksi päivärahaa, mutta matka on kestänyt yli 6 tuntia, eikä henkilö ole voinut ruokailla tavanomaisessa tai sitä vastaavassa ruokailupaikassaan, maksetaan ruokaraha. Tällä määräyksellä ei muuteta yrityskohtaisia käytäntöjä, mikäli ne ovat tarjonneet paremmat edut.

2. Ruokaraha ei makseta, mikäli henkilö saa maksuttoman ruoan tai ruokailu on järjestetty lounassetelillä tai vastaavalla.

5. Majoituskustannukset

1. Mikäli työntekijä joutuu majoittumaan eikä työnantaja ole järjestänyt kohtuulliset vaatimukset täyttävää majoitusta tai makuupaikkaa, majoituskustannukset korvataan seuraavasti:

2. Huoneen käytöstä johtuvat majoituskustannukset korvataan tositteen mukaisesti valtion matkustussäännöstä ilmeneviin hotellikorvausten enimmäismääriin.

3. Majoituslaskut korvataan tositteen mukaan, mikäli paikkakunnalla ei ole mahdollisuutta yöpyä hotellikorvausten enimmäismäärien puitteissa.

4. Mikäli henkilö ei esitä majoituksesta laskua työnantajalle, maksetaan majoituskustannusten sijasta yöpymisraha.

6. Matkakorvaukset

Päivärahat, hotellikorvaukset ja kilometrikorvaukset ovat samat kuin kulloinkin verovapaiksi vahvistetut enimmäismäärät (ks. www.vero.fi).

17. LUKU

TEHTÄVIEN RYHMITTELY

Teknisten toimihenkilöiden tehtävät ryhmitellään oheisten ryhmittelymääritelmien mukaan.

Jos tekninen toimihenkilö tämän sopimuksen voimassa ollessa siirtyy toiseen tehtävään tai jos toimen edellyttämä vastuu ja sen asettamat vaatimukset ovat selvästi muuttuneet, määritellään hänen palkkaryhmänsä uudelleen.

1. Tuotanto- ja ylläpitotöiden johto

Tähän lohkoon kuuluvat työehtosopimuksen 1.1 §:n tarkoittamat työnjohtotehtävissä olevat tekniset toimihenkilöt, työnjohdollisissa tehtävissä olevat rakennusmestarit, ne toimihenkilöt, joiden tehtävät ovat pääasiallisesti työnjohdollisia kuten varastonhoitajat tuotantoon liittyvissä varastoissa, päätoimiset työturvallisuusteknikot ja sellaiset teknisen pätevyyden omaavat toimihenkilöt, jotka päätoimisesti ohjaavat, neuvovat ja opettavat teknisiä toimihenkilöitä tai työntekijöitä sekä huoltoteknikot ja muut vastaavissa huoltotehtävissä olevat toimihenkilöt sekä toimihenkilöt atk:n huolto- ja korjaustehtävissä.

A. Johtaa työtä välillisesti alaiensa työnjohtajien ja mahdollisesti muiden teknisten toimihenkilöiden esimiehenä siten, että hänen työnjohdolliseen alaisuuteensa kuuluu useista osastoista muodostettu tehtäväkokonaisuus tai työnjohdollisen luonteen ja teknisen pätevyytensä vaatimuksen kannalta edelliseen rinnastettava itsenäisesti johdettu tuotantoyksikkö. Tehtävään voi liittyä myös muita kuin varsinaisiin työnjohtotehtäviin kuuluvia vastuita sekä välitöntä työnjohtoa.

Tähän ryhmään kuuluvat graafisen teollisuuden osalta lähinnä ylifaktorit, ylityönjohtajat, -mestarit tai osaston johtajat, jotka vastaavat kirja-, sanomalehti- tai muun painotyön tehtäväkokonaisuudesta tai määrätyn osaston käyttöteknisestä ja taloudellisesta suorituksesta suoraan toimitus- tai tekniselle johtajalle. Tehtävään sisältyy usein myös vastuu tehtäväsektorin taloudellisesta toiminnasta.

B. Johtaa työtä pääasiassa alaisiansa työnjohtajia apuna käyttäen vastaten esimiehenä osaston työnjohdosta; tehtävään kuuluu välillisen työnjohdon ohella usein myös välitöntä työnjohtoa. Tähän ryhmään luetaan myös sellainen itsenäinen välitön työnjohtotehtävä, joka vaikeutensa, vastuullisuutensa tai muitten vaatimustensa puolesta on perustellusti rinnastettavissa edellisessä

virkkeessä määriteltyyn tehtävään.

Tähän ryhmään kuuluvat graafisessa teollisuudessa lähinnä osastonsa tuotannosta vuorossaan vastaavat tekstiivalmistus-, kuvanvalmistus-, sivunvalmistus-, painon, sitomon ja jälkikäsittelyosastojen työnjohtajat ja faktorit.

Lisäksi tähän ryhmään kuuluvat huolto- ja kunnossapito-osaston työnjohtajat, joiden tehtäviin kuuluu vastata graafisten tuotantokoneiden, laitteiden ja työkoneiden kunnossapidosta.

Tähän ryhmään sijoitetaan lähinnä esimiehet sellaisissa kirjapainoissa, joissa tuotanto- ja ylläpitotehtävissä työskentelevän henkilökunnan lukumäärä on yli 40.

C. Johtaa työtä pääasiallisesti välittömästi vastaten itsenäisesti alaiensa työntekijöiden työstä. Tehtävä on vaativa ottaen huomioon etenkin tarvittavan teknisen pätevyyden, ammattitaitovaatimukset ja työnjohdollisen vaikeusasteen.

Tähän ryhmään kuuluvat graafisessa teollisuudessa lähinnä osastonsa tuotannosta vuorossaan vastaavat tekstiivalmistus-, kuvanvalmistus-, sivunvalmistus-, painon, sitomon, jälkikäsittelyn ja postituksen työnjohtotehtävissä toimivat työnjohtajat ja faktorit.

Lisäksi tähän ryhmään kuuluvat myös huolto- ja kunnossapito-osaston työnjohtaja, jonka tehtäviin kuuluu vastata graafisten tuotantokoneiden, laitteiden ja työkonien kunnossapidosta.

Tähän ryhmään sijoitetaan esimiehet sellaisissa kirjapainoissa, joissa tuotanto- ja ylläpitotehtävissä työskentelevän henkilökunnan lukumäärä on alle 40.

D. Johtaa työtä välittömästi vastaten itsenäisesti alaiensa työntekijöiden työstä, joka on osin ammattityötä tai sellaista vähemmän ammattitaitoa vaativaa työtä, jossa työnjohdollinen valvonta-alue tai johdettavien työntekijöiden lukumäärä on keskimääräisesti suurempi.

Lähinnä tähän ryhmään kuuluvat graafisessa teollisuudessa työnjohtajat, jotka vastaavat postitusosaston, osoiteosaston tai kuljetusosaston tehtävistä.

E. Johtaa työnjohdollisesti vähemmän vaativaa työtä tavallisesti toisen ylempään palkkaryhmään kuuluvan työnjohtajan alaisena, joka varsinaisesti vastaa työn johtamisesta.

Tähän ryhmään kuuluvat graafisessa teollisuudessa lähinnä alityönjohtajat, jotka hoitavat työnjohtajan alaisena

osastolla määrättyä osatöiden valvontaa. Tähän ryhmään kuuluvat myös harjoittelijat.

2. Työsuunnittelijat

Tähän lohkoon kuuluvat teknisen pätevyyden omaavat työsuunnittelijat myös tuotantokoneiston käytön suunnittelu-, kuormitus- ja valvontatehtävissä, työnvaiheittajat, työnesivalmistelijat, korjaus- ja ylläpitötöiden suunnittelijat sekä muut edellä mainitunlaisissa työsuunnittelutehtävissä työskentelevät tekniset toimihenkilöt.

A. Toimii alaisista teknisistä toimihenkilöistä muodostuvan suurehkon työsuunnitteluryhmän esimiehenä vastaten keskisuuren teollisuuslaitoksen työsuunnittelusta taikka teollisuuslaitoksen usean suuren valmistusosaston työsuunnittelutoiminnasta taikka monesta oleellisesta osasta työsuunnittelua suuressa teollisuuslaitoksessa taikka suuren teollisuuslaitoksen valmisteittain jaetussa työsuunnittelussa usean vaativan tuoteryhmän osalta. Kehittää työsuunnitteluun, -järjestelyyn ja -valvontaan liittyviä menetelmiä sekä suorittaa työsuunnittelijoiden kouluttamista. Tehtävään liittyy yleensä osavastuuta myös muista tehtävistä kuten hinnoittelutoiminnasta.

B. Toimii työsuunnittelun esimiehen tai tuotantotoiminnan alaisena yleensä pienemmän työsuunnitteluryhmän vastaavana työsuunnittelijana vastaten tehtävittäin jaetussa työsuunnittelussa oleellisesta osasta työsuunnittelua suurehkoissa teollisuuslaitoksissa tai valmisteittain jaetussa työsuunnittelussa. Toimii osastoittain jaetussa työsuunnittelussa yhden suuren ja monipuolisen taikka usean pienemmän osaston taikka pienemmän teollisuuslaitoksen vastaavana työsuunnittelijana.

C. Suorittaa määrätyn tuoteryhmän tai monipuolisen valmisteen työsuunnittelun, mikä edellyttää teollisuuslaitoksen tuotantovälineiden ja valmistusmenetelmien hallintaa taikka suorittaa tehtävittäin jaetussa työsuunnittelussa monipuolista valmistusmenetelmien tuntemusta ja pitempiaikaista kokemusta vaativia työsuunnittelutehtäviä taikka suorittaa itsenäisesti määrätyn valmistusosaston työsuunnittelua.

D. Suorittaa yleensä rajoitetumpia työsuunnittelutehtäviä, jotka edellyttävät tuotantokoneiston ja työsuunnittelumenetelmien tuntemusta ja itsenäistä harkintaa. Valmisteittain jaetussa työsuunnittelussa suorittaa yksinkertaisempien valmistusten työsuunnittelun.

E. Suorittaa yleensä työsuunnitteluun kuuluvia helpompia tehtäviä kuten helpompien osakokonaisuuksien tai määrättyjen valmistusvaiheiden työsuunnittelua. Hoitaa valmistuksen ajallista valvontaa yleensä annettujen valmistussuunnitelmien tai aikataulujen puitteissa.

3. Työntutkijat

A. Vastaa esimiehenä työntutkimuselimen toiminnasta. Suorittaa alaisiaan apuna käyttäen organisaatiotutkimuksia, esitutkimuksia, menetelmäsuunnittelua sekä aikataututkimuksia niihin liittyvine kustannusvertailuineen. Vastaa synteettisen työarvolaskennan perusaineiston kehittämisestä. Käy tutkimustoimintaa koskevat neuvottelut. Huolehtii yhdenmukaisista ja oikeista menettelytavoista tutkimustyössä sekä tutkimusmenetelmien kehittämisestä. Tehtävä vaatii paitsi työntutkimustekniikan perusteellista tuntemusta myös alan teknologian sekä standardiaikajärjestelmien kehittämiseen liittyvän matematiikan tuntemusta.

B. Suorittaa työntutkimusosaston esimiehen tai tuotantotoiminnan alaisena joko itsenäisesti tai alaisiansa työntutkijoita apunaan käyttäen tehdasjärjestelyjä, tuotannon valmistusmenetelmien ja ohjausjärjestelmien suunnittelua sekä aikataututkimuksia niihin liittyvine kustannusvertailuineen, osallistuu yleensä uusien työntutkijoiden kouluttamiseen ja saattaa osallistua ammattipätevyytensä vastaavaan arvoanalyysityöhön, laatii vaativia standardiaikaohjeita tai antaa ohjeita standardiaikaohjeiden laadintaa varten.

C. Suorittaa annettujen yleisten suuntaviivojen mukaan menetelmäsuunnittelua, aikataututkimuksia sekä niihin liittyviä kustannusvertailuja, standardiaikaohjeiden laadintaa, työpaikkojen järjestelyä ja pienehköjen tuotantolinjojen järjestelyä. Tehtävä edellyttää alan tuotanto- ja valmistusmenetelmien hyvää tuntemusta ja työntutkimustekniikan riittävää hallintaa.

D. Suorittaa saamiensa ohjeiden perusteella menetelmäsuunnittelua sekä perusaika- ja ajankäyttötutkimuksia, mitkä vaativat myös kustannusvertailuja. Osallistuu standardiaikaohjeiden laadintaan ja tuotannon ohjausjärjestelmien kehittelyyn.

E. Suorittaa kokeneemman työntutkijan ohjauksen ja valvonnan alaisena helpohkoja perusaika-, ajankäyttö- ja menetelmätutkimuksia sekä avustaa standardiaikaohjeiden laadinnassa.

4. Hinnoittelijat ja myyntifaktorit

Tähän lohkoon kuuluvat teknisen pätevyyden omaavat urakan- ja esihinnoittelijat sekä jälkikäteen urakka- ja esihinnoittelun tarkastusta suorittavat tekniset toimihenkilöt.

Tähän lohkoon kuuluvat myös graafisen alan koneiden, laitteiden, raaka-aineiden ja tarvikkeiden myyjät.

Tähän lohkoon kuuluvat myös atk:n avulla tuotantoa suunnittelevat ja ohjaavat tekniset toimihenkilöt.

A. Vastaa itsenäisesti teollisuuslaitoksen johdon alaisena urakkahinnoittelun esimiehenä suurehkon urakkahinnoitteluosaston toiminnasta. Tehtäviin kuuluu urakointiin liittyvien palkkapolitiittisten suuntaviivojen toteuttaminen ja tärkeimpien urakkaneuvottelujen käyminen. Kehittää urakkahinnoitteluperusteiden systemaattista keräilyä sekä vastaa urakkahinnoittelijoiden kouluttamisesta. Tehtävä vaatii urakkahinnoittelutekniikan perusteellista hallitsemista sekä aikatutkimustekniikan ja tilastollisiin menetelmiin liittyvän matematiikan tuntemusta.

B. Toimii vastaavana hinnoittelijana suurehkon useita hinnoittelualueita käsittävän tuotantoyksikön hinnoitteluryhmässä sekä ohjaa vähemmän kokemusta omaavien hinnoittelijoiden työtä tai itsenäisesti johtaa pienemmän tuotantolaitoksen hinnoittelua tehtaan johdon alaisena, ohjaten ja valvoen systemaattista hinnoitteluperusteiden keräilyä ja niiden kehittämistä.

Tähän ryhmään kuuluvat graafisessa teollisuudessa lähinnä hinnoittelu- ja suunnittelufaktorit, jotka vastaavat vaativien töiden ja tuotteiden hinnoittelusta tai esisuunnittelutehtävistä suorittaen niihin liittyvää asiakaspalvelua.

Tähän ryhmään kuuluvat lähinnä myös painon konttorissa työskentelevät myyntifaktorit, joiden tehtävänä on tuotannon myynti- ja asiakaspalvelu. Tehtävään saattaa liittyä myös työnjohdollisia tehtäviä lähinnä sivunvalmistusosastolla tai painossa.

Mikäli toimihenkilö suorittaa edellä tässä määritelmässä mainittuja tehtäviä selvästi vaativampia tehtäviä, sijoitetaan toimi tässä lohkossa palkkaryhmään A.

C. Suorittaa itsenäisesti laajoja valmistustekniikan tuntemusta edellyttäviä hinnoittelutehtäviä sekä kerää ja kehittää jatkuvasti laskennan perusteita taikka vastaa hinnoittelijana pienessä tuotantolaitoksessa itsenäisesti hinnoittelutoiminnasta.

Tähän ryhmään kuuluvat lähinnä hinnoittelu- ja suunnittelufaktorit, jotka vastaavat pääasiassa muiden kuin vaativien töiden ja tuotteiden hinnoittelusta tai esisuunnittelutehtävistä suorittaen niihin liittyvää asiakaspalvelua.

D. Suorittaa hinnoittelualueensa valmistustekniikan hyvää tuntemusta edellyttäviä, monipuolisia hinnoittelutehtäviä sekä kerää materiaalia hinnoitteluperusteiden laatimiseksi.

E. Esimiehen valvonnan alaisena hoitaa hinnoittelualueensa valmistustekniikan tuntemusta edellyttävää hinnoittelua useimmiten rajoitetulla työalueella, suureksi osaksi valmiiseen materiaaliin perustuen.

5. Laboratorion tekniset toimihenkilöt

A. Johtaa itsenäisesti tutkimus- ja vaativaa kokeilutoimintaa, joka edellyttää myös vieraskielisen lähdeaineiston hyväksikäyttämistä ja syvällisiä tietoja alan tutkimusmenetelmistä.

B. Toimii laboratorioesimiehen tai käyttöpäällikön alaisena teollisuuslaitoksen laboratoriomestarina vastaten joko tutkimustoiminnan tai koneiden suorittamisesta suunnitellen tutkimussarjoja annettujen suuntaviivojen mukaisesti laatimalla niistä kirjallisia selostuksia ja johtamalla vaativaa laboratoriotyötä. Tähän ryhmään voi kuulua myös laboratorion tekninen toimihenkilö, joka suorittaa itsenäisesti tutkimus- ja kehitystyötä.

C. Johtaa välittömästi laboratoriotyötä taikka suorittaa annettujen yleisohjeiden mukaan joko yksin tai laborantteja apuna käyttäen tutkimustehtäviä ja pystyy itsenäisesti tekemään johtopäätöksiä niiden tuloksista sekä laatimaan oma-aloitteisesti kirjallisia selostuksia.

D. Johtaa välittömästi helpohkoa laboratoriotyötä taikka suorittaa annettujen ohjeiden mukaan tutkimustehtäviä taikka useanlaatuista analyysijä, synteesejä, kokeita ja mittauksia sekä pystyy oma-aloitteisesti tekemään havaintoja ja päätelmiä niiden tuloksista. Tehtävät edellyttävät myös erikoistumista alalle koulutuksen kautta tai pitkäaikaisella kokemuksella saavutettua vastaavaa pätevyyttä.

E. Suorittaa esimiehen alaisena useanlaisia mittauksia, synteesejä ja analyysijä, ainepitoisuusmäärityksiä, laadunvalvontaa tai mittauksia vakiomittauslaitteilla yksityiskohtaisten ohjeiden perusteella suorittaen tuloslaskuja ja laatien erilaisia taulukoita ja graafisia esityksiä. Tehtävät edellyttävät myös täydennyskoulutusta vuoden kestävästä ammattikoulutuksen lisäksi tai pitkäaikaisella käytännön kokemuksella saavutettua vastaavaa pätevyyttä.

F. Suorittaa valvonnan alaisena rajoitettuja laboratorio- töitä, jotka edellyttävät joko vähintään vuoden kestäväää ammattikoulutusta tai pitkäaikaisen käytännön kokemuksen ja kurssien kautta saavutettua vastaavaa pätevyyttä.

Laboratoriossa tai vastaavanlaisissa tehtävissä työskentelevistä luetaan teknisiksi toimihenkilöiksi ne, joiden tehtävät edellyttävät joko vähintään vuoden kestäväää ammattikoulutusta tai pitkäaikaista käytännön kokemuksen ja kurssien kautta saavutettua vastaavaa pätevyyttä.

Soveltamisohje:

B- JA C-PALKKARYHMIIN SIOITTELUSTA TUOTANTO- JA YLLÄPITOTÖIDEN TYÖNJOHTOTEHTÄVISSÄ

Palkkasopimuksen ryhmittelymääräysten mukaisesti karkea B- ja C-palkkaryhmiin sijoittelu tapahtuu seuraavasti:

- ryhmään B kuuluu välillinen työjohto yhden osastokokonaisuuden puitteissa
- ryhmään B kuuluu myös välitön työjohtotehtävä, joka vaikeutensa, vastuullisuutensa tai muiden vaatimustensa puolesta on perustellusti rinnastettavissa välilliseen työjohtotehtävään
- ryhmään C kuuluu muu välitön ammattityön johtaminen.

Välittömän itsenäisen työjohtoon osalta on ryhmitellyssä kiinnitettävä huomiota seuraaviin näkökohtiin, jotta tällainen välitön työjohtotehtävä olisi sijoitettava ryhmään B:

1. pääsääntöisesti yrityksessä on oltava yli 40 työntekijää ja

2. työjohtollisen tehtävän vaikeus, vastuullisuus, itsenäisyys, erikoisluonne tai muut siihen liittyvät tekijät asettavat työjohtolle sellaisia vaatimuksia, että tehtävä kokonaisuutena on verrattavissa B-ryhmän välilliseen työjohtoon.

Vaikeus, vastuullisuus ja muut vaatimukset

I

Työjohtollista vaikeutta arvioitaessa voivat edellytykset B-ryhmään sijoittamiseksi ilmetä seuraavasti:

- työjohtollinen alue on laaja tai monitahoinen
- suuri määrä alaisia: suurena määränä pidetään, kun suoranaisesti johdettavana on 20 alan ammattiopin suorittanutta tai muuten vähintään 35. Mikäli teknologian muutosten johdosta työntekijöiden määrä vähenee, ei tämä aiheuta muutosta yrityksessä suoritettuun ryhmittelyyn
- työjohtollinen tehtävä edellyttää erikoiskoulutusta.

II

Työjohtollista vastuuta arvioitaessa voivat edellytykset B-ryhmään ilmetä seuraavasti:

- työjohtajan vastuu on rinnastettavissa välillisen työjohtoon tasoon
- vastuu tulee korostetusti esille silloin, kun työjohtaja saa ohjeensa ja käskynsä ylemmältä johdolta ohi esimiehenä toimivan välillisen työjohtajan.

III

Muut työjohtolliset vaatimukset B-ryhmään sijoittamiseksi:

- työjohtajalta edellytetään normaalista poikkeavaa koulutusta ja erityisammattitaitoa.

Välittömästi työtä johtava tekninen toimihenkilö sijoitetaan normaalisti palkkaryhmään C ja ainoastaan jonkin edellä mainituista edellytyksistä vallitessa ryhmään B.

Mikäli yrityksessä palkkaryhmittelyä ei ole suoritettu tämän ohjeen periaatteita noudattaen, on välittömästi ryhdyttävä paikallisiin neuvotteluihin.

18. LUKU

TOIMENKUVAUSLOMAKE

Yrityksen nimi	
Toimipaikka	Osasto
Sovellettava työehtosopimus	
Toimen nimi	Toimihenkilön nimi
Toimen tarkoitus	
Toimen vaatimukset	
Päätehtävät	Muut tehtävät/Henkilön kehittymistarve
Välittömän esimiehen toimi	Välittömän esimiehen nimi
Välittömät alaisuuteen kuuluvat henkilöt	Muut alaisuuteen kuuluvat tehtävät
Tulostavoite	
Päivämäärä	
Toimihenkilön allekirjoitus	Esimiehen allekirjoitus
Yhdysmies	Työnantajan edustaja

19. LUKU

TYÖSOPIMUSMALLI

1. SOPIJAPUOLET

Työnantaja

Toimipaikka

Lähin esimies

Työnantajan (ja toimipaikan, ellei sama) osoite.....

Toimihenkilön täydellinen nimi.....

Osoite Kotipaikka.....

Työn suorittamispaikka

2. TOIMI

Toimen nimi.....

Toimihenkilön pääasialliset tehtävät

Asema organisaatiossa

Toimen vaativuusaste..... (Määritellään viimeistään))

Sijaisuustehtävä

Työhön liittyvä matkustaminen

Toimen edellyttämä kielitaito

Muuta

3. TYÖSUHTEEN VOIMASSAOLO

Työsuhte on toistaiseksi voimassaoleva / määräaikainen.

Työsuhte alkaa, pvm:

määräajan päättymispäivä / muu peruste

määräaikaisuuden peruste

Työsuhteessa noudatetaan kuukauden koeaikaa.

ei koeaikaa

4. PALKKA- YM. TYÖSUHTEEN EHDOT

Rahapalkka

Luontaisedut

Kokemus: koulutus työkokemus.....

Palkanmaksukausi

.....

5. YLITYÖKORVAUS

Yli- ja sunnuntaiyötä voidaan teettää vain työnantajan ja toimihenkilön suostumuksella. Korvaus määräytyy työaikalain ja työehtosopimuksen mukaan

6. TYÖAIKA

Työaika on 7,5 tai 8 tuntia päivässä ja 37,5 tai 40 tuntia viikossa/
Muu:

Ruokatunti sisältyy / ei sisälly työaikaan

7. VUOSILOMA

Vuosiloma ja talviloma määräytyvät vuosilomalain ja työehtosopimuksen mukaan

8. IRTISANOMISAIKA

Irtisanomisaika määräytyy työehtosopimuksen mukaan.

9. SOVELLETTAVA TYÖEHTOSOPIMUS

Viestinnän Keskusliiton ja Mediaunioni MDU:n välinen työehtosopimus

10. MUUT EHDOT (esimerkiksi palkaton loma, koulutus ym.):

.....

.....

.....

11. ALLEKIRJOITUKSET

Tätä sopimusta on tehty kaksi samansisältöistä kappaletta, yksi kummallekin sopijapuolelle.

Allekirjoituspaikka ja -aika

Työnantajan allekirjoitus

Toimihenkilön allekirjoitus

20. LUKU

TYÖEHTOSOPIMUSPÖYTÄKIRJA

VIESTINNÄN KESKUSLIITTO

MEDIAUNIONI MDU

TEKNISTEN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUSTA KOSKEVA NEUVOTTELU

Aika 23.10.2013

Paikka Viestinnän Keskusliiton kokoustilat, Helsinki

Läsnä	Elina Nissi	edustaan VKL:a	
	Klaus Kallioinen	”	
	Anne Rantasuo	”	sihteeri
	Mikko Honkanen	edustaan MDU:a	puheenjohtaja
	Pekka Teinilä	”	

Päätettiin uudistaa teknisten toimihenkilöiden työehtosopimus seuraavin muutoksin:

1 Sopimuskausi

Liitot toteavat, että allekirjoitushetkellä voimassaoleva työehtosopimuskausi päättyy 31.10.2014.

Keskusjärjestöt ovat 30.8.2013 allekirjoittaneet työllisyys- ja kasvusopimuksen vuosille 2013–2016/2017. Tällä pöytäkirjalla allekirjoittaneet liitot sopivat em. sopimuksen mukaisesta neuvottelutuloksesta sopimuskaudeksi 1.11.2014–31.1.2017. Sopimuskausi jakautuu kahteen jaksoon, joista ensimmäinen kestää 1.11.2014–31.8.2016 (22 kuukautta) ja toinen 1.9.2016–31.1.2017 (5 kuukautta).

2 Ensimmäisen jakson palkankorotukset

2.1 Palkkojen korottaminen 1.3.2015

Henkilökohtaisia kuukausipalkkoja luontoisetuineen korotetaan 1.3.2015 alkavalla palkanmaksukaudella 20 €. Osaaikaisilla työntekijöillä korotus suhteutetaan työaikaan.

Ohjeluvut

Ohjelukuja korotetaan 20 € kutakin.

2.2 Palkkojen korottaminen 1.3.2016

Henkilökohtaisia palkkoja luontoisetuineen korotetaan 1.3.2016 alkavalla palkanmaksukaudella 0,4 %:lla.

Ohjeluvut

Ohjelukuja korotetaan 0,4 %:lla.

Vuorolisät

Vuoro-, ilta- ja yötyölisä korotetaan 1 %:lla.

3 Toisen jakson palkankorotus

Keskusjärjestöt kokoontuvat vuoden 2015 kesäkuussa määrittelemään 2. jakson palkankorotukset. Palkkaratkaisu mitoitetaan 12 kuukaudelle ja suhteutetaan 2. jakson pituuteen. Mikäli neuvotteluissa päästään sopimukseen, palkankorotukset toteutetaan keskusjärjestösopimuksessa sovittavalla tavalla. Mikäli keskusjärjestöjen välisissä neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen viimeistään 15.6.2015, allekirjoittaneet liitot sopivat palkan tarkistuksista 1.10.2015 mennessä.

Mikäli palkantarkistuksia koskevissa liittojen välisissä neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen, osapuolilla on oikeus irtisanoa tämä sopimus päättymään ensimmäisen sopimusjakson loppuun 31.8.2016. Työehtosopimuksen irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava 30.4.2016 mennessä toiselle sopijapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

4 Tekstimuutokset

4.1 Työaika määräysten muuttaminen

VKL-TEAM kirjatyöntekijöitä koskevien työaika uudistusten vaikutukset teknisten toimihenkilöiden työaika määräyksiin käsitellään liittojen välillä jatkuvan neuvottelun pohjalta.

4.2 Jäsenmaksujen tilitys

Liitot sopivat, että jäsenmaksujen perintää ja tilitystä koskeva luvun 7.1 määräys 2 muutetaan kuulumaan seuraavasti:

2. Pidätetyt jäsenmaksut tilitetään palkanmaksupäivänä, kuitenkin viimeistään palkanmaksua seuraavan kuukauden 15. päivään mennessä. Jäsenmaksu peritään kaikesta ennakonpidätyksen alaisesta palkasta, myös loma-, sairaus-, äitiys- ja isyysvapaan palkasta.

4.3 Kertausharjoitukset

Liitot sopivat, että kertausharjoituksia koskeva luvun 7.4 määräys muutetaan kuulumaan seuraavasti:

Kertausharjoituksen ja täydennyspalveluksen ajalta on työntekijä oikeutettu saamaan palkkansa olosuhdelisineen, josta kuitenkin voidaan vähentää valtion maksama reserviläis- tai täydennyspalveluspalkka, mutta ei kertausharjoitus- tai täydennyspalveluspäivärahaa.

5 Työryhmät

5.1 Irtisanomissuojasopimus

Perustetaan liittojen välinen työryhmä uudistamaan sopimusta irtisanomisesta ja lomauttamisesta.

5.2 Ylten editio

Perustetaan työryhmä, joka teknisenä editiona käy läpi ns. ylten-merkinnät alan eri työehtosopimuksissa.

6 Työhyvinvointi

Liitot edistävät työhyvinvointia alan yrityksissä. Liitot hankkivat ja jakavat tietoa työhyvinvoinnista, tutkimustuloksista ja hyvistä käytännöistä. Tavoitteena on tarjota toimintamalleja ja työkaluja yritysten työsuojeluyhteistoimintaan.

Erityisesti liitot toteavat seuraavaa:

- Toimintatapojen muutoksessa tulee ottaa huomioon pitkäjänteinen henkilöstösuunnittelu, jossa huomioidaan resurssoinnin riittävyys, osaamisen kehittäminen ja avoin vuorovaikutus. Yhteistoiminnassa käsitellään koulutus- ja tasa-arvosuunnitelmat.
- Hyvään esimiestoimintaan kuuluu mm. työnsuunnittelu ja resursointi, työntekijäkohtainen työtehtävien priorisointi sekä tavoite- ja kehityskeskustelut.
- Yksilön työhyvinvointia ja jaksamista parantaa osaamisesta huolehtiminen, työkyvyn ylläpitäminen, työuupumuksen ehkäisy, epäasialliseen kohteluun tai käyttäytymiseen puuttuminen, erilaisten vaarojen arviointi sekä mahdollinen kuntoutus.
- Työsuojeluyhteistoiminnassa käsitellään työaikoihin liittyviä käytäntöjä ja seuranta sekä esimerkiksi työaikapankkijärjestelmien tuomia mahdollisuuksia. Erityisesti tulee seurata yötyötä tekevän henkilöstön jaksamista ja erityistarpeita.
- Ikäjohtamismallien laatimisessa liitot suosittelevat käyttämään apuna esimerkiksi julkaisua ”Työkaarimallilla kohti pidempiä työuria – Opas ikäohjelman laatimiseksi 31.5.2013”.
- Työhyvinvointiin liittyvän koulutuksen osalta liitot suosittelevat tutustumaan esimerkiksi työhyvinvointikortti-koulutukseen.

Tietoa työhyvinvoinnin kehittämisestä:

- www.mediaunioni.fi
- www.vkl.fi
- www.ttk.fi
- www.ttk.fi/toimialat/graafinen_teollisuus/tyoalatoimikunta
- www.tuoreeksterveeks.fi
- www.tyohyvinvointikortti.fi
- www.ttl.fi
- www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi
- www.tyosuojelu.fi/fi/hyvinvointi
- www.tyohyvinvointifoorumi.fi
- www.tyoelama2020.fi
- www.sykettätyöhön.fi

7 Purkava ehto

Keskusjärjestöt arvioivat työllisyys- ja kasvusopimuksen kattavuutta ja hallituksen ilmoittamia sopimuksen syntymistä tukevia toimenpiteitä 25.10.2013. Mikäli keskusjärjestöt eivät sitoudu työllisyys- ja kasvusopimukseen, tämä sopimus raukeaa.

Vakuudeksi

Anne Rantasuo
sihteeri

VIESTINNÄN KESKUSLIITTO

MEDIAUNIONI MDU

ASIAHAKEMISTO

A

adoptiovapaa	39, 40 (Kela)
aikaurakka	15, 17
alkoholi	65
ammattiliiton jäsenmaksu	42
arkkipyhäviikot	17
aseeton- tai siviilipalvelus	42
ateriakorvaus	60
avioliittoon vihkimispäivä	15, 40
ay-koulutus	59

E

ennakkoselvitys	50
epidemia	38
erimielisyyksien käsittely	44, 48, 53, 60, 64
erimielisyysmuistio	44
erityisäitiysvapaa	40 (kela)

F

faktorin erikoisammattitutkinto	25
fysikaalinen hoito	38

H

hammassairaus	38
hoitoonohjaus	65
hoitovapaa	40 (kela)
hotellikorvaukset	67
hyvä neuvottelutapa	5
hälytysluontoinen työ, -raha	20

I

ikäkausitarkastukset	39
iltatyö	17, 34
iltavuorolisä	28, 33
irtisanominen	51, 52
irtisanomisajan noudattamatta jättäminen	52
irtisanomisajat	52
irtisanomisen perusteet	51
irtisanomissuoja raskauden ja äitiysvapaan aikana	52
isyysraha	40 (kela)
isyysvapaa	39, 40 (kela)

J

jatkuva neuvottelumenettely	8
joukkotarkastukset	39
joustava työaika	14
jäsenmaksujen perintä	42

K

kasvattilapsi	39, 40 (kela)
kertausharjoitukset	15, 30, 42
kilometrikorvaus	66
koeaika	8, 10
kokemusvuodet	24, 25, 26, 28, 42
kokonaissuunnitelma	40 (kela)
kokoontuminen työpaikalla	44
korvaus perusteettomasta irtisanomisesta	54
koulutusryhmä	25, 26, 27, 28
koulutus sopimus	59
kuukausipalkan jakaja	19, 32, 33, 34

L

laboratorio- ja röntgentutkimukset	38, 39
laitoshoido	65
lapsen sairastuminen	40
lepoajat	21
lisäillemestymispäivät	18
lisätyö	18
liukuvan työaika	15
lomakausi	32
lomakorvaus	34, 35
lomapalkan korotus	21, 34, 44
lomapalkka	33
lomaautetun irtisanoutuminen	51
lomautus	50, 51
lomaautuksen ennakkoselvitys	50
lomaautusilmoitus	50
luontoisedut	33
luottamustehtävät	42
lyhyt tilapäinen vapaa	40
läheisen omaisen kuolema	40
lääkäriässäkäynti	38

M

majoituskustannukset	67
matkakustannusten korvaukset	66, 67
matkavuorokausi	67
merkkipäivä 50- ja 60-vuotis-päivä	15, 40
muistio	44
määräaikainen työ sopimus	8, 10

N

neuvottelujärjestys	5, 44
neuvottelukunta	48
neuvottelumääräykset	44
näyttöpäätetyö	39

O

ohjelukuvertailu	11, 24
ohjeluvut	25
olosuhteelliset	42
opintovapaa	60
osa-aikatyö	40 (kela)
osa-ajan palkka	20
osapäiväraha	66
osittainen hoitovapaa	40 (kela)
osittainen vanhempainvapaa	40 (kela)
ottolapsi	40 (kela)

P

paikallinen sopimus	44
- hälytysluontoinen työ	20
- paikallisen sopimuksen irtisanominen	44
- lisäillemestymispäivät	18
- lomapalkankorotus	32, 44
- palkkausjärjestelmä	24, 44
- säästövapaa	32, 44
- talviloma	34, 44
- työaika	14, 44
- työaikapankki	21
- työajan lyhentäminen	15, 16, 17
- työsuojeluyhteistoiminta	61
- varallaolo	20
- vuorokausilepo	21
- vuorolisät	28, 29
- vuosiloma	32, 44
- vuosilomapalkka	32, 44
- yksi ylityökäsité	19
- ylityö	18, 44
paikkakuntakalleusluokat	25
palkan maksaminen	25, 39, 40, 51, 64
palkan määräytyminen	10, 24
palkkaryhmittely	57, 68-71
palkkatodistus	53
palkkausjärjestelmä	24, 44
parisuhteen rekisteröintipäivä	15, 40
perhevapaat	40 (kela)
periodityö	15, 16
puolitus	11, 24
päivälepo	21
päiväpalkka	33, 34
päiväraha	66

R

rationalisointi	49
rauhanturvaamistoiminta	42
ruokatauko	19, 44
ruokaraha	67
ryhmähenkivakuutus	42
röntgentutkimus	38

S

sairaalan lapsen hoito	40
sairaus	15, 16, 18, 38, 40
sairausajan palkka	8, 39, 40, 65
- ilmoittaminen	38
- lääkärintodistus	38
- sairausvakuutuskorvaukset	38, 40
- työkyvyttömyyden uusiutuminen	39
sairauspäiväraha	32
sanomalehtityö	18, 28
siirtyminen toisiin tehtäviin	10, 11
sijaisuus	29
silmä- ja hammassairaus	38
siviilipalvelus	42
siviilityö	14, 18
sopimuksen voimassaolo	8
sopimus irtisanomisesta	50
soveltamisala (työehtosopimus)	8
sunnuntaityö	20
sunnuntaityökorotus	19
suoranaiset kustannukset	66
syntymäpäivä	40
säännöllinen työaika	14, 15, 18, 20
säästövapaa	21, 32, 44

T

talviloma	34-36
- ansainta	34
- antaminen	35
- jakaminen	34
- kuukausipalkan jakaja	34
- paikallinen sopiminen	34
- palkka	34, 35
- rahaksi vaihto	34
- talvilomakorvaus	35
tapaturma	39
tehtävien ryhmittely	68-71
tekniset tehtävät	8, 24, 68
tilapäinen hoitovapaa	40
tilapäinen muutos	10
toimenkuvauslomake	72
toimihenkilöiden palkkausjärjestelmä (TOVA)	24
tuntipalkan jakaja	19
työaika	14-17
- keskimääräinen säännöllinen työaika	14
- keskimääräinen työaika	14
- siviilityö	14, 18
- säännöllinen työaika	14
- työajan tilapäinen pidentäminen	14
- viikoittainen työaika	14
- vuorokautinen työaika	14
- vuorotyö	28
- ylityö, lisätyö	18, 19
työaikapankki	21
työaikatilasto	18
työajan lyhentäminen	15-17

työajan tasoittumisjärjestelmä

- pysyvät muutos	14
- tilapäinen muutos	14
työalatoimikunta	64
työehtosopimus	4
- erimielisyyksien käsittely	44
- irtisanominen	8
- jatkuva neuvottelumenettely	8
- noudattaminen	8
- paikallinen sopiminen	44
- sitovuus	8
- soveltamisala	8
- tarkoitus	4
- työehtosopimuspöytäkirja	74-76
- valvontavelvollisuus	8
- voimassaolo	8
työhyvinvointi	76
työkyvyttömyys	16, 38, 39
työpaikkaterveydenhoito	38
työrauhavelvoite	45
työsopimus	10, 50-53, 55, 63
työsopimusmalli	73
työsuhde	10, 11
- ehtojen muuttaminen	10, 11
- päättymisen	51, 52
työsuojelukoulutus	59
työsuojelupäällikkö	61
työsuojelusopimus	61-64
työsuojeluvaltuutettu	63
- ajankäyttö	63
- työsuhdeturva	64
- vaalit	61
työtuomioistuim	45
työvoiman vähentämisjärjestys	53
työvuoroluettelo	18

U

Ulkomaan päiväraha	67
uudelleen koulutus	59

V

vaalit	15, 55, 61
- valtiolliset ja kunnalliset	15
- yhdysmiesvaalit	55
- työsuojeluvaltuutettu	61
valvontavelvollisuus	8
vanhempainraha	40 (kela)
vanhempainvapaa	40 (kela)
vapaapäivät	17, 40
varallaolo ja -korvaus	20
varayhdysmies	55
vastuuvakuutus	42
vihkimispäivä	40
viikkolepo ja -korvaus	21
viikoittainen työaika	14, 16
voimassaolo	8
vuorokausilepo	21
vuorokautinen työaika	18, 66

vuorotyö

vuorotyö	28
vuorotyölisät	18, 19, 28
vuosiloma	32, 33
- ansainta	32
- antaminen	32, 33
- kuukausipalkan jakaja	32, 33
- lomakausi	32
- lomakorvaus	32, 33, 35
- lomanmääräytymiskaukausi	32, 33
- lomanmääräytymisvuosi	32
- lomapalkan korotus	32, 34, 44
- paikallinen sopiminen	32, 44
- provisiopalkka	32
- vuosilomapalkka	32, 33
- väestönsuojelukurssi	32
välimiehet/välimiesoikeus	45, 54

Y

yhdysmies	44, 55
yhdysmiessopimus	55-58
- yhdysmiehen tehtävät	56
- yhdysmiehen työsuhde	55, 56
- vapautuksen antaminen	58
- yhdysmieskorvaus	58
yhteinen koulutus	60
yhteiskunnallinen	
luottamustehtävä	42
yhteistoimintamenettely	48
yksi ylityökäsite	19
yleiset velvollisuudet	10
ylityö	18, 19
- enimmäismäärä	18
- peruspalkan laskeminen	18
- viikoittainen	19
- vuorokautinen	19
ylityöjakaja	18
yt-neuvottelukunta	48
yöpymisraha	67
yötyö	17, 28
yötyölisä	28

Ä

äitiysraha	40 (kela)
äitiysvapaa	39
äitiysvapaan palkka	39
äkillinen sairaus	38

**VIESTINNÄN KESKUSLIITTO
AMMATTILIITTO PRO**

Helsinki 2015
