

VIESTINNÄN KESKUSLIITON
ja
TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITON
välinen

JAKAJIA
koskeva

TYÖEHTOSOPIMUS
2017 – 2018

SOVELTAMISOHJEINEEN

Sopimus on voimassa
1.2.2017–31.1.2018

SISÄLLYSLUETTELO

TYÖEHTOSOPIMUKSEN TARKOITUS	4
HYVÄ NEUVOTTELUTAPA	5
1. SOVELTAMISALA JA VOIMASSAOLO	
1.1 Sopimuksen soveltamisala	8
1.2 Sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen	8
1.3 Sopimuksen sitovuus	8
1.4 Sopimuksen valvontavelvollisuus	8
2. TYÖSUHDE	
2.1 Työsopimuksen solminen	10
2.2 Työnjohto-oikeus ja järjestäytymisoikeus	10
2.3 Työsuhteen ehtojen muuttaminen	10
3. TYÖAIKA	
3.1 Työaikajärjestelmä	12
3.2 Jakoaika	12
3.3 Piirimittaus	12
3.4 Vapaapäivät	12
3.5 Poikkeuksellinen jakelu	13
3.6 Jakajan estyminen	13
3.7 Lisä- ja ylityö	13
3.8 Viikoittainen vapaa-aika	13
3.9 Päiväjakelu	13
3.10 Työajan pidentäminen	13
3.11 Työaikapankki	14
4. PALKAT JA PALKANMAKSU	
4.1 Vähimmäispalkat ja palvelusvuosilisät	16
4.2 Yötyölisä	16
4.3 Jakelun laajuus	16
4.4 Harjaantumislisä	16
4.5 Vieraalla piirillä työskentely	16
4.6 Varallaolo	17
4.7 Pehdyttämislisä	17
4.8 Jakokirjan kunnossapito	17
4.9 Työnantajan omaisuuden säilyttäminen	17
4.10 Kuljetusvälinekorvaus	17
4.11 Lehtien puuttumisesta aiheutuva korvaus	17
4.12 Raportointi	17
4.13 Palkanmaksu	17
4.14 Jakelun estyminen	18
4.15 Ylivoimainen este	18
4.16 Palkalliset poissaolot	18
4.17 Sunnuntaityö	18
4.18 Korvausten taannehtivuus	18
5. VUOSILOMA JA TALVILOMA	
5.1 Vuosiloma	22
5.2 Talviloma	23

5.3	Lomakorvaukset	24
6.	SAIRAUUS- JA PERHEVAPAAT	
6.1	Lääkärissäkäynti	26
6.2	Silmälääkärin palkkio	27
6.3	Sairausajan palkka	27
6.4	Äitiys- ja isyysvapaa	27
6.5	Sairausvakuutuskorvaukset (Ylte)	28
6.6	Sairaalan lapsen hoitaminen (Ylte)	28
7.	MUUT MÄÄRÄYKSET	
7.1	Kantolaukut, avaimet ja varalehdet	30
7.2	Järjestö- ja luottamustehtävät	30
7.3	Jäsenmaksujen perintä ja tilitys	30
7.4	Asevelvollisuus, aseeton tai siviilipalvelus sekä rauhanturvaamistehtävät (Ylte)	30
7.5	Kertausharjoitukset (Ylte)	31
7.6	Ryhmähenkivakuutus (Ylte)	31
7.7	Turvavälineet	31
8.	NEUVOTTELUMÄÄRÄYKSET JA TYÖRAUHA	
8.1	Kokoontuminen työpaikalla (Ylte)	34
8.2	Paikallinen sopiminen	34
8.3	Työpaikan neuvottelujärjestys	34
8.4	Erimielisyyksien käsittely	35
8.5	Välimiesoikeus	35
8.6	Työrauha	35
8.7	Selviytymistoimet yrityksen taloudellisissa vaikeuksissa	35
9.	YHTEISTOIMINTA VIESTINTÄTEOLLISUUDESSA (Ylte)	38
10.	SOPIMUS IRTISANOMISESTA JA LOMAUTTAMISESTA (Ylte)	40
11.	LUOTTAMUSMIESSOPIMUS	45
12.	KOULUTUSSOPIMUS (Ylte)	49
13.	TYÖSUOJELUSOPIMUS (Ylte)	51
14.	JAKAJIA KOSKEVA TYÖSUOJELUORGANISAATIO	53
15.	HOITONOHJAUS JA HOITONOHJAUSSOPIMUSMALLI (Ylte)	57
16.	MATKA- YM. KORVAUKSET JA PÄIVÄRAHAT (Ylte)	58
17.	TYÖSOPIMUSMALLI	60
18.	TYÖEHTOSOPIMUSPÖYTÄKIRJA	62
	Asiahakemisto	66

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, joiden mukaisesti yrityksissä:

- kyetään kannattavasti harjoittamaan toimintaa asiakkaita palvelemalla, mikä on edellytyksenä kilpailukykyisille työehdoille ja työsuhdeturvalle,
- kyetään tarjoamaan yritysten palveluksessa olevalle henkilöstölle mahdollisuudet kehittää osaamistaan ja ammattitaitoaan ja siten lisätä vastuutaan ja motivaatiotaan yrityksen 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 koskevissa kysymyksissä käydään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti. Muissa asioissa aluksi sovitaan neuvottelujärjestys sekä todetaan osapuolet ja neuvottelijoiden valtuudet.
- Neuvottelut käydään joutuisasti aiheetonta hätäilyä tai viivyttelyä välttäten.
- 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 ja irtisanominen
- 1.3 Sopimuksen sitovuus
- 1.4 Sopimuksen valvontavelvollisuus

1 LUKU

SOVELTAMISALA JA VOIMASSAOLO

1.1 SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA

Tämä työehtosopimus koskee Viestinnän Keskusliiton jäsenyritysten palveluksessa olevia jakajia ja heidän työehtojaan.

Työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluu sanomalehtien varhaisjakelun ohessa kaikkien osoitteellisten ja osoitteettomien lähetysten jakaminen.

1.2 SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO JA IRTISANOMINEN

1. Tämä sopimus on voimassa 1.2.2017 – 31.1.2018. Voimassaolo jatkuu senkin jälkeen vuoden kerrallaan, mikäli sitä ei puolin tai toisin irtisanota. Irtisanomisaika on kaksi kuukautta.

2. Jos sopimus irtisanotaan, on vastapuolelle annettava täydelliset muutosehdotukset viimeistään 14 päivää ennen sopimuksen päättymistä, jos työehtosopimusta halutaan jatkaa.

3. Tätä työehtosopimusta on allekirjoitettu kappale kummallekin sopijapuolelle.

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

1.3 SOPIMUKSEN SITOVUUS

1. Sopimus sitoo allekirjoittaneita liittoja ja niiden rekisteröityjä jäsenyhdistyksiä sekä työnantajia ja työntekijöitä, jotka ovat tai sopimuksen voimassa ollessa ovat olleet näiden sidottujen liittojen tai yhdistysten jäseniä.

2. Työnantajain ja työntekijäin on noudatettava sopimuksen soveltamisalalla toistensa kanssa tehtävissä työsuhteissa ja yleensä työsuhteissa tämän työehtosopimuksen määräyksiä.

3. Liitot ovat velvolliset huolehtimaan siitä, etteivät niiden jäsenyhdistykset ja jäsenet jätä tämän sopimuksen määräyksiä noudattamatta.

4. Järjestöt sitoutuvat noudattamaan edellä olevia neuvottelujärjestystä koskevia määräyksiä sekä velvoittamaan jäsenensäkin noudattamaan niitä ja kaikkia niihin perustuvia päätöksiä.

1.4 SOPIMUKSEN VALVONTAVELVOLLISUUS

1. Työehtosopimukseen osalliset liitot vastaavat siitä, että niiden jäsenet soveltavat työehtosopimuksen määräyksiä yhteisesti sovitulla tavalla oikein.

2. Mikäli työehtosopimusta ei ole sovellettu oikein eikä virhettä heti korjata, kun se on tullut liiton tietoon, katsotaan liiton laiminlyöneen sille kuuluvan valvontavelvollisuutensa.

Huomautus: Määräys koskee asioita, joista varsinaisen työehtosopimus sisältää riidattoman ja selvän normin tai joista on yhteiset soveltamisohjeet.

2 LUKU

TYÖSUHDE

- 2.1 Työsopimuksen solmiminen
- 2.2 Työnjohto-oikeus ja järjestäytymisoikeus
- 2.3 Työsuhteen ehtojen muuttaminen

2 LUKU

TYÖSUHDE

2.1 TYÖSOPIMUKSEN SOLMIMINEN

1. Työsopimus tehdään kirjallisesti.
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 määräaikaisia työsopimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina. (TSL 1:3 §)

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

3. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työn teon 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 §)

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

4. Työsuhteen alussa annetaan selvitys sovellettavasta työehtosopimuksesta, luottamusmiehen ja neuvottelujärjestelmästä sekä luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun nimi ja yhteystiedot.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Kun työnantaja sopii määräaikaisista työsuhteista tai koeajoista, niistä on syytä tiedottaa sopimusalueen luottamusmiehelle/yhdysmiehelle. Näin vältetään tulkinnanvaraisten tilanteiden syntyminen.

Pöytäkirjamerkintä 2:

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

2.2 TYÖNJOHTO-OIKEUS JA JÄRJESTÄYTYMISOIKEUS

1. Työnantajalla ja hänen edustajallaan on oikeus johtaa työtä, ja työntekijä on velvollinen suorittamaan ne hänen työsopimuksensa edellyttämät tehtävät, jotka hänelle annetaan.
2. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

2.3 TYÖSUHTEEN EHTOJEN MUUTTAMINEN

2.3.1 Jakopiirin muutokset

Työnantajalla on oikeus välttämättömiksi osoittautuneisiin jakopiirien muutoksiin, jolloin suoritetaan näiden piirien osalta palkkatarkistukset. Laajennuksista ja supistuksista neuvotellaan ja pyritään sopimaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Soveltamisohje

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

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

Työehtosopimuksessa tai työläinsäädännössä määritellyjä vähimmäisehtoja ei voida sopimuksella alittaa.

3 LUKU

TYÖAIKA

- 3.1 Työaikajärjestelmä
- 3.2 Jakoaika
- 3.3 Piirimittaus
- 3.4 Vapaapäivät
- 3.5 Poikkeuksellinen jakelu
- 3.6 Jakajan estyminen
- 3.7 Lisä- ja ylityö
- 3.8 Viikoittainen vapaa-aika
- 3.9 Päiväjakelu
- 3.10 Työajan pidentäminen
- 3.11 Työaikapankki

3 LUKU

TYÖAIKA

3.1 TYÖAIKAJÄRJESTELMÄ

1. Jakajalla on kuusi peräkkäistä työvuoroa, joita seuraa kaksi vapaapäivää (6+2).

2. Paikallisesti voidaan sopia myös muista työaika-järjestelmistä ja niiden käyttöön ottamisesta rinnakkain yrityksessä.

3.2 JAKOAIKA

Työnantaja ilmoittaa työntekijälle jakelun alkamisajan ja sen ajan mihin mennessä lehdet on normaalioloissa jaettava. Näiden välistä aikaa kutsutaan jakoajaksi.

3.3 PIIRIMITTAUS

1. Palkanmaksun perusteena on piiriaika, joka määritetään ensisijaisesti standardiaikajärjestelmällä. Standardiaikajärjestelmän normeista sovitaan paikallisesti luottamusmiehen kanssa. Piirimittauksen perusnormeja ovat piirin pohja-aika ja kappalekohtainen käsittelyaika.

2. Jakeluyritysten on siirryttävä standardiaikajärjestelmän soveltamiseen piirimittauksessa, ellei paikallisesti luottamusmiehen kanssa ole toisin sovittu tai sovita.

3. Jakajalla ja työnantajalla on oikeus vaatia standardiaikajärjestelmällä tai muulla tavoin määritetyn piirijakelun tarkastamista kellottamalla. Jos piirin olosuhteisiin ei ole tullut muutoksia, kellotusta voidaan vaatia enintään kerran vuodessa. Kellotus on suoritettava kohtuullisessa ajassa vaatimuksen esittämisestä. Uusi piiriaika ja sen mukainen palkka tulevat voimaan kellotuksen vaatimispäivästä lukien.

4. Jakajalla ja jakajan luottamusmiehellä on oikeus olla mukana lehdenjakoon käytettävän työajan tarkastustilaisuudessa. Luottamusmiehelle korvataan ansionmenetykset. Työnantaja ilmoittaa kellotuksesta jakajalle ja jakajan luottamusmiehelle.

Soveltamisohje

Standardiaikaan siirtymisen perusteena on palkan oikeudenmukaisuuden parantaminen: samasta työstä maksetaan sama palkka.

Standardiaikajärjestelmässä mitataan kahta normia:

1) **Piirin pohja-aika** sisältää kulkemisen piirillä ilman toimenpiteitä.

2) **Kappalekohtainen käsittelyaika** sisältää lehden ja muiden jaettavien tuotteiden käsittelyyn liittyvät toimenpiteet (kappalekohtaiset aloitustoimenpiteet, jätö sekä lopetustoimenpiteet).

Eri työvaiheiden vaatima aika määritetään tutkimus- ja kokemusperäisesti. Yksittäisen tekijän muuttuessa piiriaika voidaan tarkistaa ilman koko piirin mitaamista.

Kaikki työhön kuuluvat toimenpiteet sisältyvät joko piirin pohja-aikaan tai kappalekohtaiseen käsittely-aikaan. **Aloittamis- ja lopettamistyöt** voidaan mitata omana kokonaisuutena, jolloin kappalekohtaista vaikutusta ei ole aloittamis- ja lopettamistyön osalta välttämätöntä selvittää. Paikallisilla sopijapuolilla on sopimisvapaus muistakin käytettävistä normeista.

3.4 VAPAAPÄIVÄT

1. Säännöllinen työvuoro voidaan sijoittaa kaikille päiville lukuun ottamatta uudenvuoden aaton, pääsiäislauantain, juhannusaaton ja jouluaaton jälkeisiä päiviä, joille säännöllisen työvuoron sijoittaminen on mahdollista, jos lehtiyrityksessä on sovittu kyseisen päivän lehden tekemisestä.

2. Arkipyhinä työskentelystä sekä pitkäperjantain jälkeisenä lauantaina työskentelystä maksetaan sunnuntaityökorotus.

3. Joulukuun ja juhannusaaton työskentelystä maksetaan sunnuntaityökorotus 1.1.2012 lukien.

3.5 POIKKEUKSELLINEN JAKELU

Jakelu voidaan toteuttaa piirejä yhdistämällä, jos kaikki jakelussa olevat lehdet eivät ilmesty.

3.6 JAKAJAN ESTYMINEN

Jos jakaja on estynyt tekemästä työtään, hänen on viipymättä ilmoitettava siitä työnantajalle. Jakajan on toimitettava jakokirja ja avaimet työnantajalle tai ilmoitettava, mistä ne voidaan noutaa.

3.7 LISÄ- JA YLITYÖ

1. Työ, joka tehdään sovitun säännöllisen työvuoron lisäksi, on lisätyötä. Siitä maksetaan palkka piiripalkkana tai henkilökohtaisen tuntipalkan mukaan.

2. Työ on vuorokautista ylityötä, kun päivittäisten todellisten työtuntien määrä ylittää kahdeksan tuntia tai viikoittaista ylityötä silloin kun työskennellään viikkovapaan aikana ja 40 tunnin viikkotyöaika on täyttynyt.

3. Ylityö korvataan työaikalain määräysten mukaisesti.

3.8 VIIKOITTAINEN VAPAA-AIKA

1. Jos todellinen säännöllinen työaika vuorokaudessa on enintään kolme tuntia, erillistä viikkolepoa ei ole pakko järjestää.

2. Viikkolepo perustuu työaikalakiin. Voimassa oleva laki edellyttää, että työntekijälle on annettava sunnuntain yhteydessä, tai jollei se ole mahdollista, muuna viikon aikana vähintään 35 tuntia kestävä yhdenjaksoinen viikkolepo. Viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

3. Viikkolevosta voidaan työaikalain mukaan poiketa, jos työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön hänen vapaa-aikanaan. Mikäli työntekijä on työskennellyt viikkoleponsa aikana, on hänelle korvattava menetetty viikoittainen vapaa-aika. Tämä tapahtuu lyhentämällä työntekijän säännöllistä työaika yhtiä pitkällä ajalla kuin hän ei ole saanut viikoittaista vapaa-aikaansa. Työaika on lyhennettävä viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä, jollei toisin sovita. Työntekijän suostumuksella viikoittaisen vapaa-ajan menetys voidaan korvata myös rahana. Korvauksen suuruus tuntia kohden on samansuuruinen kuin ylityökorvauksen perusosa. Rahakorvaus ei vaikuta työntekijän oikeuteen saada työstä mahdollisesti myös yli- tai sunnuntaityökorvaus, mikäli viikoittaisena vapaa-aikana tehty työ on ollut samalla yli- tai sunnuntaityötä.

3.9 PÄIVÄJAKELU

1. Päiväjakelulla tarkoitetaan kello 06.00 jälkeen alkavaa jakelua. Päiväjakelua koskevia säännöksiä sovelletaan myös jakotyöhön, joka alkaa ennen kello 06.00 välittömästi varhaisjakelukierroksen jälkeen.

2. Päiväjakelu on jakajalle vapaaehtoista ja siihen vaaditaan aina jakajan suostumus.

3. Jos päiväjakelu yhdistetään varhaisjakeluun, voi jakajan todellisten työtuntien määrä ylittää 8 tuntia päivässä tai 40 tuntia viikossa ilman, että kyseessä on ylityö. Työajan tulee kuitenkin tasoittua keskimäärin enintään 8 tuntiin päivässä ja 40 tuntiin viikossa enintään 4 viikon ajanjakson aikana. Tasoittumisjakson pituudesta voidaan paikallisesti sopia toisin.

4. Työnantajan tulee laatia työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa työaika tasoittuu 40 tuntiin.

3.10 TYÖAJAN PIDENTÄMINEN

1. Vuosittaista työaika pidennetään keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta. Muutos tulee voimaan 1.1.2017 lukien.

Osa-aikaisen ja osan vuotta työskennelleen työntekijän osalta työaika pidennetään tehdyn työajan suhteessa. (Osan vuotta työskentelevänä pidetään myös työntekijää, joka on ollut kokonaan tai osittain lomautettuna, työkyvytön, perhevapaalla, vuorotteluvapaalla, opintovapaalla tai muutoin lainsäädäntöön tai työehtosopimukseen perustuvasta syystä tai työnantajan luvalla poissa työstä.)

2. Työajan pidennys toteutetaan sopimalla paikallisesti

- työskentelystä viikkovapaalla tai talvilomapäivänä tai
- pidennyksen korvaamisesta rahalla, kuten luopumalla sunnuntaityökorvauksista tai TES 4.9 kohdan mukaisesta työnantajan omaisuuden säilyttämisestä maksettavasta korvauksesta tai
- muusta paikallisesti sovittavasta tavasta.

Samalla sovitaan myös ylimääräisiä työvuoroja koskevasta ilmoitusajasta sekä siitä, miten toimitaan, jos työnantaja ei jostain syystä tarjoa lisätyötä sopimuskauden aikana.

Sopimus tehdään ensisijassa kalenterivuodeksi. Jos sopimus on solmittu toistaiseksi, se voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisajoin päättymään kalenterivuoden päättyessä, ellei muuta ole sovittu.

3. Paikallinen sopimus tehdään neuvottelujärjestyksen mukaisesti ensisijaisesti luottamusmiehen kanssa, jolloin sopimus koskee kaikkia työntekijöitä.

Työaikaa voidaan pidentää

- kaikkien osalta samalla tavalla tai
- kaikkien osalta määritellyillä vaihtoehtoisilla tavoilla.

Yrityksessä, jossa on useita luottamusmiehiä, pyritään ensisijaisesti yhtenäiseen ratkaisuun.

4. Ellei paikalliseen sopimukseen päästä 30.11.2016 mennessä, toteutetaan työajan pidennys seuraavalla tavalla:

- luovutaan TES 4.9 kohdan mukaisesta työnantajan omaisuuden säilyttämisestä maksettavasta korvauksesta sekä
- vähennetään talvilomapalkasta tai TES 5.3 kohdan mukaisesta lomakorvauksesta kahden työpäivän palkkaa vastaava summa, joka on 0,88 % työntekijälle lomanmääräytymisvuoden aikana työssäoloajalta maksetusta palkasta. Lyhyiden työsuhteiden osalta sovelletaan TES 5.2.3.2 sääntöä.

Jos vuoden talviloma on jo pidetty ja talvilomapalkka maksettu, edellä mainittu summa pidätetään työntekijän säännöllisestä palkasta.

3.11 TYÖAIKAPANKKI

Paikallisesti voidaan sopia työaikapankin perustamisesta.

4 LUKU

PALKAT JA PALKANMAKSU

- 4.1 Vähimmäispalkat ja palvelusvuosisät
- 4.2 Yötyölisä
- 4.3 Jakelun laajuus
- 4.4 Harjaantumislisä
- 4.5 Vieraalla piirillä työskentely
- 4.6 Varallaolo
- 4.7 Pehdyttämislisä
- 4.8 Jakokirjan kunnossapito
- 4.9 Työnantajan omaisuuden säilyttäminen
- 4.10 Kuljetusvälinekorvaus
- 4.11 Lehtien puuttumisesta aiheutuva korvaus
- 4.12 Raportointi
- 4.13 Palkanmaksu
- 4.14 Jakelun estyminen
- 4.15 Ylivoimainen este
- 4.16 Palkalliset poissaolot
- 4.17 Sunnuntaityö
- 4.18 Korvausten taannehtivuus

4 LUKU

PALKAT JA PALKANMAKSU

4.1 VÄHIMMÄISPALKAT JA PALVELUSVUOSILISÄT

Vähimmäispalkat ja palvelusvuosilisä määräytyvät seuraavan taulukon mukaisesti:

JAKAJIEN VÄHIMMÄISTUNTIPALKAT palvelusvuosilisällä korotettuina työehtosopimuksen voimaantuloaikana

Työsuhteen pituus

0<1v 1v<5v 5v<8v 8v<11v 11v<

7-päiväinen lehti

8,84 9,41 9,66 9,88 10,12

6-päiväinen tai harvemmin ilmestyvä lehti

8,76 9,32 9,56 9,79 10,02

4.2 YÖTYÖLISÄ

1. Yötyölisänä maksetaan kello 00.00-06.00 tehtäviltä tunneilta 65 senttiä.
2. Yötyölisää ei makseta päiväjakelusta, vaikka päiväjakelu alkaisi ennen kello 06.00 välittömästi varhaisjakelukierroksen jälkeen.
3. Yötyölisä maksetaan koko varhaisjakelukierroksen ajalta, vaikka kierros päättyisi kello 06.00 jälkeen.

4.3 JAKELUN LAAJUUS

1. Otettaessa standardiaikajärjestelmä käyttöön sovitetaan siitä, mitkä tuotteet sisältyvät sovittuun standardiaikaan. Samalla todetaan, mikä on lehden normaali sivumäärien vaihteluväli sopimushetkellä.
2. Sellaisille lähetyksille, jotka ylittävät standardissa olevan työn, määritellään kappalekohtainen käsittelyaika. Kyseisiä tuotteita varten on mahdollista sopia myös kappalekorvauksesta.
3. Standardiaikaan sisältyvien tuotteiden palkkaperusteet on ilmoitettava jakajalle.
4. Lisäjakeluista on ilmoitettava jakajalle viimeistään edellisenä päivänä ennen lisäjakelua.

5. Liite-, peittojakelu- ja viikonlopputilausten korvaamisesta sovitetaan paikallisesti luottamusmiehen kanssa.

Soveltamisohje

Standardin ulkopuolinen jakelutyö arvioidaan sen mukaan, mikä sen vaikutus on jakamiseen kuluvaan aikaan. Tällöin esimerkiksi painotyön materiaali tai sen muoto saattaa hidastaa jakelua vaikean käsiteltävyytensä vuoksi ja on sen vuoksi erikseen korvattava.

Kun jotakin tuotetta varten on sovittu kappalekohtainen aika, samaa kappalekohtaista aikaa voidaan noudattaa samanlaisten tuotteiden osalta. Jos kappalekohtaista aikaa ei saada sovittua, se määritetään mittauksella.

4.4 HARJAANTUMISLISÄ

Uudessa työsuhteessa aloittavalla jakajalla, joka työskentelee ensimmäistä kertaa yksin omalla piirillään, on oikeus saada ensimmäisenä päivänä 20 %:n suuruinen lisä, joka lasketaan vähimmäistuntipalkasta. Lisä voidaan jakaa yhdelle tai useammalle päivälle työnantajan päätöksellä. Korvaamisesta voidaan paikallisesti sopia toisin.

4.5 VIERAALLA PIIRILLÄ TYÖSKENTELY

4.5.1 Vieraan piirin lisä

Jakajalla, joka työskentelee vieraalla piirillä, on oikeus saada ensimmäisenä päivänä 40 % suuruinen vieraan piirin lisä, joka lasketaan jakajan henkilökohtaisesta tuntipalkasta. Piiriä pidetään vieraana, jos jakaja ei ole työskennellyt sillä vuoden sisällä. Paikallisesti voidaan sopia korvauksen jakamisesta useammalle päivälle.

Soveltamisohje

Jakaja ja työnantaja selvittävät yhdessä milloin on kyse vieraalla piirillä työskentelystä. Palkanmaksun oikea-aikaisuuden varmistamiseksi jakajan on ilmoitettava palkanlaskentaan oikeudestaan vieraan piirin lisään. Paikallisesti voidaan sopia, että vieraan piirin lisä maksetaan jälkikäteen työilmoituksen tai vastaavan perusteella.

Vieraan piirin lisä maksetaan jakajalle siitä riippumatta, missä roolissa hän työskentelee piirillä (vapaapäivänvuorottaja, varajakaja, sijainen tai ns. heitopiirin jakaja).

4.5.2 Ansiotakuu

1. Vakituksena vapaapäivänvuorottajana 13.11.2007 työskentelevän jakajan ansiotaso ei saa laskea sen johdosta, että erillisestä vapaapäivänvuorottajan lisästä luovutaan (ansiotakuu). Jakajalla on oikeus joko vieraan piirin lisään tai ansiotakuuseen.

2. Ellei toisin paikallisesti työnantajan ja luottamusmiehen välillä sovita, ansiotakuu toteutetaan muuttamalla vakiintunut vapaapäivänvuorottajanlisä piirikohtaisesti laskettavaksi euromääräiseksi eräksi, jota maksetaan niin kauan kuin olosuhteet (=vakituksien vapaapäivänvuorottamisen työmäärä) pysyvät ennallaan.

3. Jakajalla on oikeus halutessaan siirtyä ansiotakuusta vieraan piirin lisän soveltamisen piiriin. Ansiotakuun piirissä olevaan jakajaan sovelletaan vieraan piirin lisää koskevaa määräystä vasta sitten kun hän on siirtynyt kokonaan pois ansiotakuun soveltamisesta.

4.6 VARALLAOLO

1. Varajakaja päivystää sovittavalla tavalla satunnaisten poissaolojen varalta ja jakaa poissaolevan jakajan piirit.

2. Varajakajalle maksetaan yrityskohtaisesti sovittava korvaus varallaolosta.

3. Jos varajakaja joutuu hakemaan avaimet ja jakokirjan vakinaiselta jakajalta, jakajalle korvataan käytetty aika ja kustannukset.

4.7 PEREHDYTTÄMISLISÄ

1. Jakajalle, joka perehdyttää yrityksen palveluksessa aloittavaa uutta jakajaa tehtäväänsä, maksetaan enintään kahden päivän perehdyttämisyksiköltä perehdyttämislisää 168 senttiä tunnilta.

4.8 JAKOKIRJAN KUNNOSSAPITO

1. Jakokirjaan tehtävät päivitykset otetaan huomioon standardiaikajärjestelmän mukaisesti päivittäisessä työajassa.

2. Työajan ulkopuolella tapahtuvasta jakokirjan kunnostamisesta maksetaan työhön käytettyä aikaa vastaava palkka. Työ tehdään työnantajan määräyksistä tai yhteisestä sopimuksesta.

4.9 TYÖNANTAJAN OMAISUUDEN SÄILYTTÄMINEN

Jakajalle, joka on velvollinen säilyttämään työnantajalle kuuluvaa omaisuutta kodissaan, maksetaan kerran puolesta vuodessa puolen päivän palkka.

4.10 KULJETUSVÄLINEKORVAUS

Jakajalle maksetaan korvauksena 12 senttiä työtunnilta silloin, kun jakaja joutuu käyttämään omaa kuljetusvälinettä työssään.

4.11 LEHTIEN PUUTTUMISESTA AIHEUTUVA KORVAUS

Jakajalle korvataan erikseen lehtien puuttumisesta aiheutunut lisätyöaika ja -kustannukset.

4.12 RAPORTOINTI

Jakaja on velvollinen käyttämään työnantajan raportointimenetelmiä. Otettaessa käyttöön uusia raportointimenetelmiä niistä on etukäteen paikallisesti neuvoteltava ja pyrittävä sopimaan luottamusmiehen kanssa.

4.13 PALKKANMAKSU

1. Palkkakausi on kaksi viikkoa sunnuntaista lauantaihin. Palkanlaskentaa varten varataan työnantajalle enintään viisi työpäivää.

2. Palkkakautta ja palkanlaskenta-aikaa koskevista määräyksistä voidaan poiketa paikallisella sopimuksella tai työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella.

3. Työntekijälle maksettavaan palkkaan liitetään palkkaselvitys, josta käy ilmi palkan koostumus. Tarkempi selvitys annetaan tarvittaessa palkkakirjanpidon perusteella erikseen sitä vaadittaessa.

4.14 JAKELUN ESTYMINEN

1. Jakelun estymisellä tarkoitetaan sitä, että lehdet eivät ole jakajan käytettävissä jakoajan alkaessa.
2. Jakelun estyessä jakajalle maksetaan odotusajan korvausta kultakin alkavalta kuuden minuutin jaksolta sovitun tuntipalkan mukaan. Jakajan on pyrittävä suorittamaan jakelu loppuun jakelun estymistilanteessakin. Jakajalle maksetaan tällöin odotusajan korvaus ja kyseisen päivän palkka.
3. Jos jakaja joutuu keskeyttämään jakelun painavasta syystä (esimerkiksi toisen työn alkaminen), jakajalla on oikeus saada päiväpalkka ilman odotusajan korvausta. Jakajalla on työnantajan pyynnöstä velvollisuus esittää syyn olemassaolo.
4. Jos jakelua ei ole voitu esteen vuoksi lainkaan aloittaa jakoaikana, eikä jakaja voi sitä painavasta syystä aloittaa myöhemmin, jakajalla on oikeus päiväpalkkaan ilman odotusajan korvausta.
5. Työnantajalla on oikeus teettää muutakin kuin jakotyötä odotusaikana.

4.15 YLIVOIMAINEN ESTE

1. Milloin työntekijä työpaikkaa kohdanneen tulipalon tai poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä ja työnantajasta riippumattoman esteen (esimerkiksi työsulku) takia ei ole voinut suorittaa työtään, työntekijällä on oikeus saada esteen aikana palkkansa enintään kahdelta viikolta.
2. Jos työnteon estymisen työsuhteen osapuolista riippumattomana syynä on toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide, jolla ei ole riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa, työntekijällä on oikeus saada palkkansa kuitenkin enintään seitsemältä päivältä.
3. Ylivoimaista esteestä johtuvan lomautuksen satuttessa työntekijällä on halutessaan oikeus pitää eri perusteella määräytyviä palkallisia vapaapäiviä, kuten esimerkiksi vuosi- ja talvilomapäiviä, ylityön vaihtovapaita tai työajan lyhennysvapaita.

4.16 PALKALLISET POISSAOLOT

1. Avioliittoon vihkimispäivä, parisuhteen rekisteröintipäivä, 50- ja 60-vuotispäivät, läheisen omaisen kuolin- ja hautauspäivä sekä asevelvollisuuskutsun

taan osallistumiseksi tarpeellinen aika annetaan työntekijälle vapaaksi palkkaa vähentämättä.

2. Läheisenä omaisena pidetään työntekijän avio- tai avopuolisoa, lapsia ja ottolapsia sekä vanhempia silloin, kun on kysymys kuolinpäivästä. Isovanhemmat, veljet ja sisaret sekä aviopuolison vanhemmat katsotaan myös läheisiksi omaisiksi silloin, kun on kysymys hautauspäivästä.

3. Työntekijällä on halutessaan oikeus pitää vaihtoehtoisesti vapaana yllä olevien päivien jälkeinen päivä.

4.17 SUNNUNTAITYÖ

1. Työaikalain mukaisesti sunnuntaina tai arkipyhänä tehdystä työstä maksetaan kullekin työtunnille sunnuntaityökorotuksena 100 prosentilla korotettu palkka.
2. Säännöllistä sunnuntaityötä suorittavalle työntekijälle maksetaan sunnuntaityökorotus yhtä monelta sunnuntaivuorolta kuin niitä sisältyy palkalliseen sairausaikaan.

4.18 KORVAUSTEN TAANNEHTIVUUS

Korvausten taannehtivuudesta on liittojen välillä yksittäistapauksissa todettu seuraavaa:

1. Selvissä työehtosopimuksen tai lakien minimiehtojen alituksissa virhe on korjattava lakien mukaisen vanhentumisaikojen puitteissa niin pitkältä ajalta kuin se on sattunut.
2. Tulkinnanvaraisissa asioissa virhe on korjattava siitä ajankohdasta lukien, kun asia on esitetty työnantajalle, elleivät liitot toisin sovi.
3. Jos asia on niin tulkinnanvarainen, etteivät liitot ole voineet välittömästi antaa ohjetta oikeasta menettelytavasta, liitot ovat sopineet erikseen, mistä lukien oikaisu suoritetaan. Käytännössä tällaiset tapaukset ovat harvoin esiintyneitä erikoistapauksia.

Palkkasaatavien vanhentumisajat erillisten lakien mukaan:

Työsopimuslaki (55/2001)

Työsopimuslain (13 luvun 9 §) mukaan palkkasaatava vanhenee työsuhteen kestäessä viidessä vuodessa saatavan eräänymisestä.

Työsuhteen päättyessä saatava raukeaa, ellei kan-
netta nosteta kahden vuoden kuluessa työsuhteen
päättymisestä. Jos kuitenkin työntekijän saatavan
perusteena olevia työehtosopimuksen määräyksiä
on pidettävä ilmeisen tulkinnanvaraisina, saatava
vanhentuu kuten työsuhteen kestäessä.

Työaikalaki (605/1996)

Työaikalain (38 §) mukaan oikeus sunnuntai-, yli- ja
viikkolepokorvaukseen vanhenee kahden vuoden
kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka
aikana oikeus ko. palkkasaatavaan syntyi.

Työsuhteen päättyessä kanne on nostettava kahden
vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Vuosilomalaki (62/2005)

Vuosilomalain (34 §) mukaan oikeus vuosilomapalk-
kaan tai -korvaukseen vanhenee kahden vuoden
kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, joka
aikana vuosiloma olisi ollut annettava tai lomakorva-
us maksettava. Sama vanhentumisaika koske loma-
palkankorotusta.

Työsuhteen päättyessä kanne on nostettava kahden
vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

5 LUKU

VUOSILOMA JA TALVILOMA

- 5.1 Vuosiloma
- 5.2 Talviloma
- 5.3 Lomakorvaukset

5 LUKU

VUOSILOMA JA TALVILOMA

5.1 VUOSILOMA

5.1.1 Vuosiloman määräytyminen

Vuosiloma määräytyy vuosilomalain mukaisesti.

Lain mukaan vuosilomaa ansaitaan 1.4.–31.3. välisenä aikana (lomanmääräytymisvuosi).

Työntekijä ansaitsee kaksi (2) lomapäivää jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Jos työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun (31.3.) mennessä kestänyt vähintään vuoden, työntekijä on ansainnut vuosilomaa kaksi ja puoli (2,5) päivää kullakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

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

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

Täytenä lomanmääräytymiskuukautena pidetään kalenterikuukautta, jolloin työntekijälle on kertynyt vähintään 14 työssäolopäivää tai työssäolon veroista päivää.

Jos osa-aikatyötä tekevä työntekijä on sopimuksen mukaisesti työssä niin harvoina päivinä, että hänelle ei tästä syystä kerry ainoatakaan 14 työssäolopäivää sisältävää kalenterikuukautta tai vain osa kalenterikuukausista sisältää 14 työssäolopäivää, täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi katsotaan sellainen kalenterikuukausi, jona aikana työntekijälle on kertynyt vähintään 35 työtuntia tai työssäolon veroista tuntia. 35 tunnin sääntö on toissijainen 14 päivän sääntöön verrattuna.

Se, kumman ansaintasäännön piiriin työntekijä kuuluu, ratkaistaan lähtökohtaisesti työsopimuksen perusteella.

Ansaintaperusteita ei sovelleta rinnakkain. Jos työsuhteen ehdot muuttuvat pysyvästi kesken lomanmääräytymisvuoden, sovelletaan uutta järjestelmää siihen lomanmääräytymisvuoden osaan, jota työsopimuksen muutos koskee.

Työssäolon veroiset päivät määräytyvät vuosilomalain 7 §:n mukaan.

5.1.2 Vuosiloman antaminen

1. Vuosiloman antamisessa noudatetaan vuosilomalakia, ellei jäljempänä toisin mainita.

Vuosiloma annetaan 2.5.–30.9. välisenä aikana (vuosilomakausi).

Vuosiloma on haluttaessa annettava ensisijaisesti yhdenjaksoisena.

Vuosilomien ajankohtaa työpaikalla määriteltäessä on otettava huomioon työtilanteen edellytykset sekä henkilökunnan mielipiteet.

Vuosilomaa ei tule määrätä alkavaksi työntekijän vapaapäivänä eikä sijoittumaan päällekkäin tiedossa olevan kertausharjoituksen kanssa. Vuosilomaa ei myöskään saa ilman työntekijän suostumusta määrätä annettavaksi työntekijän äitiys- eikä isyysvapaan ajaksi.

Vuosiloman ajankohdasta on työnantajan ilmoitettava työntekijälle kirjallisesti mikäli mahdollista kuukautta, mutta kuitenkin vähintään kahta viikkoa ennen loman tai sen osan alkamista. Vain keskinäisellä sopimuksella voidaan loman ajankohtaa muuttaa kahden viikon ilmoitusajan jälkeen.

Lomaan sisältyviksi vuosilomapäiviksi luetaan kaikki muut päivät paitsi sunnuntait, kirkolliset juhlapyhät, itsenäisyyspäivä, joului-, juhannus- ja uudenvuoden aatto, pääsiäislauantai ja vapunpäivä. Muut vapaapäivät, esimerkiksi arkilauantait, luetaan lomapäiviksi. Täysi lomaviikko on siten yleensä 6-päiväinen.

Vuosilomien ajankohtaa määriteltäessä työntekijöitä tulee kohdella tasapuolisesti. On vältettävä tilannetta, jossa loma toistuvasti määrätään samaan ajankohtaan vastoin työntekijän tahtoa.

2. Työntekijän ja työnantajan keskinäisellä sopimuksella vuosiloma voidaan

- antaa muunakin aikana kuin vuosilomakautena,
- jakaa osiin sekä
- antaa säästövapaana lain tarkoittamaa suurempi osa lomasta.

Lakisääteisen vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyystilanteissa

Lakisääteisen vuosiloman siirtämisessä noudatetaan työkyvyttömyystilanteissa vuosilomalakia. (Tämä määräys ei ole työehtosopimuksen osa)

5.1.3 Vuosilomapalkka

1. Vuosilomapalkka on yhdeksän (9) prosenttia vuosilomapalkan perusteena olevasta ansiosta, kun työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun (31.3.) mennessä kestänyt alle vuoden ja 11,5 prosenttia kun työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä kestänyt vähintään vuoden.

2. Lomapalkan laskennassa noudatetaan vuosilomailain prosenttiperusteista lomapalkkaa koskevia määräyksiä, ellei jäljempänä toisin määrätä.

Soveltamisohje

Vuosilomapalkan perusteena olevaan palkkaan kuuluu työssäoloajan palkka lisineen, työehtosopimuksen mukaisten palkallisten vapaapäivien palkka enintään vuosilomalain 7 §:ssä säädetyltä ajalta, sunnuntaityökorotus sekä talviloma-ajan palkka. Lakiin perustuvia lisiä, kuten lisätyö-, ylityö-, hätätyö- ja varallaolokorvauksia ei oteta huomioon.

Palkkaan lisätään laskennallinen erä vuosilomalain 12 §:n 2 momentin mukaisesti. Keskimääräinen viikkotyöaika voidaan sopia määräytyväksi palkanmaksamisen kannalta tarkoituksenmukaisen ajanjakson perusteella.

5.1.4 Lomapalkan korotus

1. Työntekijällä on oikeus vuosilomapalkan yhteydessä maksettavaan lomapalkan korotukseen, joka on 50 % loma-ajan palkasta.

2. Paikallisesti voidaan sopia lomapalkan korotuksen

- maksamisajankohdan siirtämisestä,
- maksamisen tasaamisesta sekä
- vaihtamisesta vapaaseen.

3. Mikäli yrityksessä on irtisanomissuojasopimuksen mukainen peruste työvoiman vähentämiselle, paikallisesti voidaan sopia, että lomapalkan korotusta ei makseta.

5.2 TALVILOMA

5.2.1 Talviloman määräytyminen

Yötyötä tekevä jakaja ansaitsee yhden (1) ja päivätyötä tekevä jakaja puoli (1/2) talvilomapäivää jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta työsuhteensa alusta lukien.

5.2.2 Talviloman antaminen

1. Talviloma annetaan 1.10.-30.4. välisenä aikana (talvilomakausi). Loman ansaitsemiskausi ja antamiskausi menevät osin päällekkäin, joten talviloma annetaan usein etukäteen olettaen, että työsuhde jatkuu 31.3. saakka.

2. Talviloma annetaan yhdenjaksoisena, ellei jakamisesta sovita työnantajan ja työntekijän välillä. Ennen loman ajankohdan määräämistä työntekijälle tai hänen edustajalleen on varattava tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Talvilomasta ilmoitetaan työntekijälle kuten vuosilomasta.

3. Talviloma voidaan paikallisesti sopien antaa muunakin kuin työehtosopimuksessa sovittuna aikana, jakaa osiin ja vaihtaa vastaavaan rahakorvaukseen.

5.2.3 Talvilomapalkka

1. Yötyötä tekevän jakajan talvilomapalkka on neljä ja puoli (4,5) prosenttia edellisen lomanmääräytymisvuoden työssäoloajan palkasta. Päivätyötä tekevän jakajan talvilomapalkka on kaksi ja yksi neljäsosa (2,25) prosenttia edellisen lomanmääräytymisvuoden työssäoloajan palkasta.

Soveltamisohje

Palkkapolja määräytyy kohdan 5.1.3 soveltamisohjeen mukaisesti.

2. Työsuhteen ensimmäiseltä ja toiselta talvilomalta talviloma-ajan palkka lasketaan käyttäen lomaa edeltävien 13 täyden palkanmaksukauden palkkaa tai jos työsuhde on kestänyt lyhyemmän ajan, koko työsuhteen täysien palkanmaksukausien palkkaa.

5.2.4 Muut määräykset

1. Talviloman osalta noudatetaan soveltuvin osin vuosilomaa koskevia määräyksiä. Talvilomapalkalle ei kuitenkaan makseta lomapalkan korotusta.

5.3 LOMAKORVAUKSET

5.3.1 Lomakorvaus työsuhteen aikana (vuosilomalain 16 §)

1. Jakajalle, joka ei ole ansainnut vuosilomaa, mutta on kuitenkin ollut lomanmääräytymisvuoden aikana työssä, maksetaan lomakorvauksena yhdeksän (9) prosenttia hänelle edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta. Mikäli työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytyttä jatkunut vähintään yhden vuoden, maksetaan lomakorvausta 11,5 prosenttia.

2. Vuosilomakorvaukselle maksetaan työehtosopimuksen mukainen lomapalkan korotus.

3. Jakajalle, joka ei ole ansainnut talvilomaa, mutta on kuitenkin ollut lomanmääräytymisvuoden aikana työssä, maksetaan talvilomapalkan korvauksena neljä (4) prosenttia yötyötä tekeville ja kaksi (2) prosenttia päivätyötä tekeville jakajille.

4. Jakajalle maksetaan yhteensä lomakorvausta, sen korotusta ja talvilomakorvausta seuraavan taulukon osoittama prosenttimäärä ensimmäisessä kappaleessa tarkoitettua palkasta:

	Työsuhde alle 1 v	Työsuhde yli 1 v
Päivätyö	15,50	19,25
Yö- ja vuorotyö	17,50	21,25

5. Työsuhteen jatkuessa vuosi- ja talviloman sijasta suoritettava lomakorvaus on maksettava viimeistään vuosilomalain mukaisen lomakauden päättyessä.

5.3.2 Lomakorvaus työsuhteen päättyessä

1. Työntekijällä on työsuhteen päättyessä oikeus vuosilomakorvaukseen ja lomapalkan korotukseen. Korvaus maksetaan siltä ajalta, jolta hän ei siihen mennessä ole saanut lomaa tai lomakorvausta.

2. Työntekijällä on työsuhteen päättyessä oikeus pitämättömän talviloman korvaukseen. Mikäli työntekijälle on annettu talvilomaa etukäteen, lopputilistä voidaan vähentää se osuus talvilomapalkasta, jota hän ei vielä ollut työsuhteensa perusteella ehtinyt ansaita.

6 LUKU

SAIRAUUS- JA PERHEVAPAAT

- 6.1 Lääkärissäkäynti
- 6.2 Silmälääkärin palkkio
- 6.3 Sairausajan palkka
- 6.4 Äitiys- ja isyysvapaa
- 6.5 Sairausvakuutuskorvaukset (Ylte)
- 6.6 Sairaalan lapsen hoitaminen (Ylte)

SAIRAUS- JA PERHEVAPAAT

6.1 LÄÄKÄRISSÄKÄYNTI

6.1.1 Sairaudesta ilmoittaminen

Työntekijän tulee ilmoittaa työkyvyttömyydestä johtuvasta poissaolosta työnantajalle ensi tilassa.

6.1.2 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 lääkärinpalkkioita koskevan taksan määräisenä. Työntekijä antaa työnantajalle valtakirjan sairaskuutuksen nojalla maksettavan korvauksen nostamista varten.

3. Terveystieteiden lääkärit 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 lääkärinpalkkiosta aiheutuvan kustannuksen.

6.1.3 Lääkärissäkäynti

6.1.3.1 Yleistä

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

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

6.1.3.2 Työpaikkaterveydenhuolto

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.

6.1.4 Ansionmenetyksen korvaaminen lääkärissäkäynnin ajalta

1. Ansionmenetyks korvataan:

- kun lääkärissäkäynti on tarpeen työnantajan vaatiman lääkärintodistuksen hankkimiseksi,
- lääkärissäkäynnin 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 lääkärissäkäyntiä (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 lääkärissäkäyntiin, 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 lääkärissäkäyntien ajalta,
- tavanomaisen hammashoidon ajalta,
- tavanomaisen näön kontrolloimiseksi tapahtuvan silmälääkärissäkäynnin ajalta,
- fysikaalisen hoidon ajalta (poikkeus 1. kohdassa mainittu),

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

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

6.1.5 Lakisääteiset lääkärintarkastukset ja joukkotarkastukset

6.1.5.1 Lakisääteiset lääkärintarkastukset

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

6.1.5.2 Joukko- ja ikäkausitarkastukset

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

6.2 SILMÄLÄÄKÄRIN PALKKIO

Silmälääkärisäkäynnin osalta työnantaja korvaa lääkäripalkkion jo todetun heikentyneen näön kontrolloimiseksi suoritettavasta tarkastuksesta uusien silmälasien hankkimiseksi, kerran kolmen vuoden aikana.

6.3 SAIRAUSAJAN PALKKA

1. 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:

Työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti

1 kuukauden mutta vähemmän kuin 1 vuoden

Täysi palkka 40 pv:n ajanjaksolta

1 vuoden mutta vähemmän kuin 5 vuotta

Täysi palkka 75 pv:n ajanjaksolta

5 vuotta tai kauemmin

Täysi palkka 105 päivän ajanjaksolta.

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

2. Työntekijän joutuessa uudestaan työkyvyttömäksi tarkastellaan, kuinka pitkä senhetkisen työsuhteen pituuden mukaan määräytyvä palkallinen sairausajaka 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 yhdeksän arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun työntekijän oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa.

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

6.4 ÄITIYS- JA ISYYSVAPAA

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

2. 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 Kelta: www.kela.fi.

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.

6.5 SAIRAUSVAKUUTUSKORVAUKSET (YLTE)

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 äitiysajalta 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 SAIRAAN LAPSEN HOITAMINEN (YLTE)

1. Työntekijän tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan alle 10-vuotiaan lapsen, kehitysvammaisen tai vaikeasti sairaan lapsen (VNp 93/1987)

7 LUKU

MUUT MÄÄRÄYKSET

- 7.1 Kantolaukut, avaimet ja varalehdet
- 7.2 Järjestö- ja luottamustehtävät
- 7.3 Jäsenmaksujen perintä ja tilitys
- 7.4 Asevelvollisuus, aseeton tai siviilipalvelus sekä rauhanturvaamistehtävät (Ylte)
- 7.5 Kertausharjoitukset (Ylte)
- 7.6 Ryhmähenkivakuutus (Ylte)
- 7.7 Turvavälineet

MUUT MÄÄRÄYKSET

7.1 KANTOLAUKUT, AVAIMET JA VARALEHDET

7.1.1 Kantolaukut

Työnantaja varaa kantolaukut jakajien käyttöön ja huolehtii niiden kunnostamisesta. Työsuhteen päättyessä on jakajien luovutettava saamansa kantolaukut takaisin työnantajalle.

7.1.2 Avaimet

Jakotyössä tarvittavat avaimet on luovutettava työnantajalle työsuhteen päättyessä.

7.1.3 Varalehdet

Jakaja saa käyttöönsä päivittäin yhden lehden. Jakaja saa päivittäin yhden lehden myös sairauden ja vuosiloman aikana, mikäli asian käytännöllinen järjestely on tällöin mahdollinen.

Mikäli jakelussa on mukana useita lehtiä, sovitaan paikallisesti, mikä lehti on työehtosopimuksen tarkoittama yksi varalehti.

7.2 JÄRJESTÖ- JA LUOTTAMUS-TEHTÄVÄT

1. Työntekijälle annetaan esteetön oikeus osallistua työaikana järjestettyyn tilaisuuteen, johon TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto on hänet kutsunut ja jonka tilaisuuden liitot ovat yhdessä todenneet. Työntekijän on ilmoitettava osallistumisesta em. tilaisuuteen, mikäli mahdollista vähintään viikkoa ennen.

2. Työntekijällä, joka on valittu ammattiosastonsa hallitukseen, on oikeus vapautukseen työstä luottamustoimen hoitamista varten. Poissaolosta tulee ilmoittaa hyvissä ajoin eikä se saa aiheuttaa tuntuva haittaa tuotannolle.

3. Työntekijällä on oikeus vapautukseen työstä yhteiskunnallisen luottamustoimen hoitamista varten. Poissaolosta tulee ilmoittaa hyvissä ajoin eikä se saa aiheuttaa tuntuva haittaa tuotannolle.

7.3 JÄSENMAKSUJEN PERINTÄ JA TILITYS

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.

7.4 ASEVELVOLLISUUS, ASEETON TAI SIVIILIPALVELUS SEKÄ RAUHANTURVAAMISTEHTÄVÄT (YLTE)

1. Asevelvollisuutta, aseetonta tai siviilipalvelusta suorittavalla 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.

7.5 KERTAUSHARJOITUKSET (YLTE)

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

7.6 RYHMÄHENKIVAKUUTUS (YLTE)

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

7.7 TURVAVÄLINEET

Työnantaja määrittelee mitä turvavälineitä jakotyössä on tarkoituksenmukaista käyttää ottaen huomioon työturvallisuuslain määräykset. Tarvittavat turvavälineet annetaan jakajien käyttöön vastikkeetta tai omavastuuta vastaan.

8 LUKU

NEUVOTTELUMÄÄRÄYKSET JA TYÖRAUHA

- 8.1 Kokoontuminen työpaikalla (Yhte)
- 8.2 Paikallinen sopiminen
- 8.3 Työpaikan neuvottelujärjestys
- 8.4 Erimielisyyksien käsittely
- 8.5 Välimiesoikeus
- 8.6 Työrauha
- 8.7 Selviytymistoimet yrityksen taloudellisissa vaikeuksissa

NEUVOTTELUMÄÄRÄYKSET JA TYÖRAUHA

8.1 KOKOONTUMINEN TYÖPAIKALLA (YLTE)

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. Kokoustilan asianmukaisesta käytöstä vastaavat luottamushenkilöt, joiden tulee olla kokouksessa saapuvilla. Kokoukseen voidaan kutsua asianomaisen palkan-saajajärjestön, sen alayhdistyksen tai keskusjärjestön edustajia.

8.2 PAIKALLINEN SOPIMINEN

1. Työehtosopimuksen paikallinen sopiminen on mahdollista tämän sopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

2. Sopijaosapuolet paikallista soveltamista koskevassa sopimisessa ovat yhtä työntekijää koskevassa asiassa työntekijä ja työnantajan edustaja ja osastoa tai yritystä koskevassa asiassa luottamusmies ja työnantajan edustaja. Työntekijällä on oikeus neuvotte luissa käyttää luottamusmiestä apunaan. Työaikajärjestelyistä sovittaessa tulee yksittäisten henkilöiden perustellut henkilökohtaiset tarpeet ottaa huomioon.

3. Sopimus tehdään kirjallisesti, yhtä työntekijää koskevassa asiassa jommankumman osapuolen sitä vaatiessa.

Liitot suosittelevat, että paikallisesta sopimuksesta tulisi käydä ilmi ainakin seuraavat asiat:

- sopimuksen tarkoitus
- sopimuksen osapuolet
- sopimuksen kohteena oleva asia
- sopimuksen täsmälliset ehdot
- voimassaolo ja irtisanominen
- päiväys ja allekirjoitukset

4. 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.

Luottamusmiehen kanssa sovittavat kollektiiviset asiat:

- standardiaikajärjestelmän käyttöönotto tai pitäytyminen vanhassa järjestelmässä
- lomapalkankorotuksen tai sen osan maksamatta jättäminen tilanteissa, joissa työnantajalla on tuotannollinen tai taloudellinen peruste työvoiman vähentämiselle.

Työntekijän tai luottamusmiehen kanssa sovittavat asiat:

- vuosilomapalkan maksaminen yrityksen normaaleina palkanmaksupäivinä
- vuosilomapalkan maksamisajankohtien siirtäminen tai tasaaminen pidemmälle ajanjaksolle.

Työntekijän kanssa sovittavat asiat:

- vuosiloman antaminen muunakin aikana kuin vuosilomakautena, jakaminen osiin sekä antaminen vuosilomalain 27 §:n mukaisena säästövapaana lain tarkoittamaa suurempi osa lomasta
- lomapalkan korotuksen vaihtaminen vapaaseen
- talviloman antaminen muunakin kuin työehtosopimuksessa sovittuna aikana, jakaminen osiin tai vaihtaminen vapaaseen

Tässä määräyksessä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassaolevan työehtosopimuksen osa.

8.3 TYÖPAIKAN NEUVOTTELUJÄRJESTYS

1. Työehtoja koskevat kysymykset selvitetään ensin työntekijän ja esimiehen välillä. Ellei työehtoja koskevaa kysymystä saada näin selvitettyksi, asia käsitellään osaston luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa. Ellei asiaa saada selvitettyksi osaston tasolla, osaston luottamusmies voi siirtää asian pääluottamusmiehelle. Neuvottelujen tulos kirjataan ja annetaan asianomaisille tiedoksi.

2. Neuvottelujärjestyksen eri tasoilla toimiville henkilöille, luottamusmiehille ja työnjohtajille, kuuluvat vastuualueet ja niihin liittyvät valtuudet työsuhteasioissa ja paikallisessa sopimisessa todetaan yhdessä.

3. Työnantaja antaa selvityksen yrityksen työsuhteasioiden hoidosta ja neuvottelujärjestyksestä uusille työntekijöille.

8.4 ERIMIELISYYKSIEN KÄSITTELY

1. Työnantajan ja työntekijän välillä tai alle kirjoittaneiden liittojen välillä syntynyt työehtosopimuksen tulkintaa koskeva erimielisyys pyritään ratkaisemaan neuvottelemalla. Neuvottelut käydään ilman aiheutonta viivytystä.

2. Jos erimielisyyttä ei saada työpaikalla selvitettyksi, asia voidaan siirtää työnantaja- tai työntekijäpuolen aloitteesta liittojen välillä ratkaistavaksi.

Erimieliseksi jäädystä asiasta tehdään työpaikalla yhteinen muistio, josta ilmenee erimielisyyttä aiheuttanut asia ja molempien osapuolten perustellut kannat. Muistio lähetetään työntekijä- ja työnantajaliitolle. Liitot voivat poikkeuksellisesti sopia asian käsittelemisestä ilman kirjallista erimielisysmuistiota.

3. Jos liitot eivät saa työehtosopimuksen tulkintaa koskevaa erimielisyyttä selvitettyksi, voidaan asia viedä välimiesoikeuden ratkaistavaksi.

8.5 VÄLIMIESOIKEUS

8.5.1 Yleiset määräykset

1. Työehtosopimusosapuolet valitsevat kumpikin sopimuskaudeksi kaksi välimiestä ja näille tarpeellisen määrän varamiehiä. Välimiehenä voi toimia myös henkilö, joka välimiesmenettelystä 23. päivänä lokakuuta 1992 annetun lain 10 §:n mukaan voitaisiin julistaa esteelliseksi.

Välimiehet valitsevat puheenjohtajan työehtosopimuskaudeksi. Puheenjohtajan tulee olla lainoppinut, puolueeton henkilö. Jolleivät välimiehet voi sopia puheenjohtajasta, valtakunnansovittelija määrää hänet jommankumman sopijapuolen pyynnöstä.

2. Jos liitto haluaa saattaa asian välimiesten ratkaistavaksi, ilmoitetaan siitä kirjallisesti vastapuolelle. Ilmoituksesta toimitetaan kappale välimiesten puheenjohtajalle 30 päivän kuluessa siitä, kun on ilmennyt, että liitot eivät pääse asiassa sovintoon.

3. Jos välimiesten mielestä heidän ratkaistavakseen saatettu asia on merkitykseltään laajakantoinen ja yleiseltä luonteeltaan sellainen, että se olisi työtuo-
mioistuimen ratkaistava, välimiesoikeus ilmoittaa

tästä asianosaisille. Näillä on sen jälkeen oikeus panna asiaa koskeva kanne vireille työtuo-
mioistui-
messä.

4. Välimiehet voivat käsitellä loppuun vireillä olevat asiat työehtosopimuksen voimassaolon lakattua.

5. Välytystuomioon ei voi hakea muutosta.

6. Kustannuksista ja korvauksista, jotka välytystuo-
mioissa on pantu yksityisen asianosaisen maksetta-
vaksi, vastaa se järjestö, johon asianosainen kuuluu.

7. Muilta osin noudatetaan välimiesmenettelystä an-
netun lain säännöksiä.

8.5.2 Paikalliset sopimukset

Työehtosopimuksen kohdassa 8.2 tarkoitettujen so-
pimusten soveltamista ja tulkintaa koskevat erimieli-
syydet käsitellään neuvottelujärjestyksen mukaises-
ti. Jos liitot eivät saa erimielisyyttä selvitettyksi, asia
voidaan käsitellä välimiesoikeudessa, johon liitot ni-
meävät kumpikin yhden edustajan ja nämä yhdessä
puheenjohtajan. Muilta osin välimiesoikeuteen nou-
datetaan työehtosopimuksen 8.5.1 määräystä.

8.6 TYÖRAUHA

Työehtosopimuksen voimassa ollessa älköön panta-
ko toimeen salaista tai julkista työnsulkua, lakkoa,
boikottia tai työnkieltoa.

8.7 SELVIYTYMISTOIMET YRITYKSEN TALOUDELLISISSA VAIKEUKSISSA

1. Ennakoivat toimenpiteet

Yritystoiminnan jatkuvuuden ja työpaikkojen tur-
vaamiseksi käsitellään yhdessä henkilöstöryhmien
edustajien kanssa

- yrityksen taloudellinen ja toiminnallinen tilanne näitä kuvaavien tunnuslukujen pohjalta
- työnantajan korjaavat toimet taloudellisen tilan-
teen parantamiseksi
- keinot tuottavuuden parantamiseksi ja
- ensisijaisesti käytettävät mahdollisuudet työeh-
tosopimuksen ja paikallisen sopimisen mukai-
siin joustoihin taloudellisen tilanteen parantami-
seksi.

2. Selviytymistoimet yrityksen taloudellisissa vaikeuksissa

Kun luottamusmiehen, tai mikäli sellaista ei ole valittu, henkilöstön edustajien kanssa yhteisesti todetaan, että yritys on ajautunut poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, jotka johtaisivat työvoiman käytön vähentämiseen tai uhkaisivat yrityksen olemassaoloa, voidaan paikallisesti sopia enintään vuoden määräajaksi:

- lomapalkan korotuksen vaihtamisesta vapaaksi
- lomapalkan korotuksesta luopumisesta kokonaan tai osittain
- vuosiloman 12 päivän ylittävän osuuden jakamisesta
- työaikakorvausten tai vähimmäispalkan/ohjelu-vun ylittävän palkanosan maksamisen myöhentämisestä ja maksupäivästä
- lyhyemmästä lomautusilmoitusajasta kuin TSL 5:4§:n mukainen 14 vrk

Samalla sovitaan mahdollisesta irtisanomissuojasta em. sopeuttamistoimien ajalle ja työntekijöiden taloudellisten menetysten kompensoinnista yrityksen taloudellisen tilanteen kohennuttua.

Paikallinen sopimus tehdään kirjallisesti. Sopeuttamistoimien tulee koskea tasapuolisesti yrityksen koko henkilöstöä ja johtoa.

Yrityksellä tarkoitetaan yritystä tai sen itsenäistä osaa kuten tuotantolaitosta.

Tunnuslukuja tarkasteltaessa huomioon otetaan konserni ja tytäryritykset, niiden taloudelliset tunnusluvut sekä tuloslaskelma ja tase.

Tällä määräyksellä ei ole miltään osin puututtu yhteistoimintalaissa säädettyihin velvoitteisiin.

- 9 LUKU
YHTEISTOIMINTA
VIESTINTÄTEOLLISUUDESSA (Ylte)
- 10 LUKU
SOPIMUS IRTISANOMISESTA JA
LOMAUTTAMISESTA (Ylte)
- 11 LUKU
LUOTTAMUSMIESSOPIMUS
- 12 LUKU
KOULUTUSSOPIMUS (Ylte)
- 13 LUKU
TYÖSUOJELUSOPIMUS (Ylte)
- 14 LUKU
SANOMALEHDENJAKAJIA KOSKEVA
TYÖSUOJELUORGANISAATIO
- 15 LUKU
HOITONOHJAUS JA HOITONOHJAUS-
SOPIMUSMALLI (Ylte)
- 16 LUKU
MATKA- YM. KORVAUKSET JA PÄIVÄRAHAT (Ylte)
- 17 LUKU
TYÖSOPIMUSMALLI
- 18 LUKU
TYÖEHTOSOPIMUSPÖYTÄKIRJA
ASIAHAKEMISTO

YHTEISTOIMINTA VIESTINTÄTEOLLISUUDESSA

(Yhte)

1. Yhteistoiminnan peruseriaatteen

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 olennaista 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 peruseriaatteita 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 henkilöstösapuolta. 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
SUOMEN JOURNALISTILIITTO
SUOMEN JOURNALISTILIITTO/KUSTANNUS-
TOIMITTAJAT
AMMATTILIITTO PRO
TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO
VIESTINTÄALAN TOIMIHENKILÖT GRAFINET

SOPIMUS IRTISANOMISESTA JA LOMAUTTAMISESTA

1 §

Sopimuksen suhde lakiin

1. Sikäli kun tässä sopimuksessa ei ole muuta sovittu työsopimuksen päättämistä ja lomauttamista koskevien perusteiden ja menettelyiden osalta sovelletaan työsopimuslain säännöksiä. Työsopimuslaki ei ole tämän sopimuksen osa.

LOMAUTTAMINEN

2 §

Lomauttamisen määritelmä

1. Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustuvaa työntöön ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Työnantaja saa työsopimuslaissa säädettyjen perusteiden täytyessä lomauttaa työntekijän joko määräajaksi tai toistaiseksi keskeyttämällä työntöön kokonaan tai lyhentämällä työntekijän lain tai sopimuksen mukaista säännöllistä työaika siinä määrin kuin se lomauttamisen perusteen kannalta on välttämätöntä.

2. Työntekijä ja työnantaja saavat työsuhteen kestäessä lomautusperustetta ja lomautusilmoitusta koskevien säännösten tai määräysten estämättä sopia määräaikaisesta lomauttamisesta silloin, kun se on tarpeen työnantajan 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 arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta 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 vähintään 14 päivän ilmoitusaikaa. Lomautusilmoitusaika alkaa ilmoitusta seuraavasta päivästä.

2. Työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta työntekijälle henkilökohtaisesti, ellei työnantajan ja asianomaisen 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 lomautuksesta kirjallinen todistus, josta käyvät ilmi ainakin lomautuksen syy, alkamisaika sekä sen kesto tai arvioitu kesto.

4. Ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi.

5 §

Lomautuksen peruuttaminen, siirtäminen ja keskeyttäminen

1. Lomautuksen peruuttaminen

Mikäli työnantajalle lomautusilmoitusaikana ilmaantuu uutta työtä, voidaan lomautuksen peruuttaminen ilmoittaa ennen lomautuksen alkamista. Tällöin lomautusilmoituksen merkitys poistuu ja myöhemmin toimeenpantavien lomautusten on perustuttava uusiin lomautusilmoituksiin.

2. Lomautuksen siirtäminen

Lomautusilmoitusaikana ilmaantuva työ voi kuitenkin olla luonteeltaan tilapäistä. Tällöin lomauttamisen peruuttaminen 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 palaamaan 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 työsopimuksen 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 lomautusil-

moitusaikaa 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 työsopimuksen kestosta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

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

IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄN HENKILÖÖN LIITTYVÄSTÄ SYYSTÄ

8 §

Irtisanomisen perusteet

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

Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työnteoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteen 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	2 kuukautta
- yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
- yli 12 vuotta	6 kuukautta

2. Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä

	Irtisanomisaika
- enintään 5 vuotta	14 päivää
- yli 5 vuotta	1 kuukausi

3. Irtisanomisilmoitusalkaa 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 työntekijälle 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 irtisanoo 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.

15 § Työvoiman vähentämisjärjestys

1. Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanoaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kesto aikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

2. Työvoiman vähentämisjärjestystä koskeissa riidoissa kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

16 § Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle

1. Taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuvasta työvoiman vähentämisestä tai lomauttamisesta ilmoitetaan luottamusmiehelle.

17 § Takaisinottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työvoimaviranomaisen kautta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä 9 kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

Soveltamisohje:

Työnantaja täyttää velvollisuutensa tiedustelemalla paikalliselta työvoimaviranomaiselta, onko irtisanottuja työntekijöitä hakemassa työtä sen välityksellä. Paikallisella työvoimaviranomaisella tarkoitetaan sitä, jonka alueella työtä on tarjolla. Työvoimaviran-

omainen selvittää tiedustelun perusteella, onko tässä määräyksessä tarkoitettuja työntekijöitä työnhakijoina. Samassa yhteydessä on syytä selvittää, onko sellaisia työntekijöitä edelleen työttöminä työnhakijoina, jotka yli 200 päivää kestäneen lomautuksen jälkeen ovat itse irtisanooneet työsuhteensa. Työnhakijat ilmoitetaan työnantajalle ja entisille työntekijöille annetaan työhönosoitukset.

Palkkatodistus

Työttömyysturvalain mukaan työnantajalla on velvollisuus antaa työttömyysturvalain tarkoittama palkkatodistus työttömyyskassalle (tämä määräys ei ole työehtosopimuksen osa).

ERIMIELISYYKSIEN SELVITTÄMINEN

18 § Irtisanominen työntekijän henkilöön liittyvästä syystä

Tämän sopimuksen määräysten mukaan voidaan tutkia myös

a) onko työsopimuslain 7 luvun 3-4 §:n tarkoittamalla taloudellisella ja tuotannollisella perusteella suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti työntekijästä johtuvasta syystä ja

b) olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa työsopimus sellaisessa tilanteessa, jossa työsopimus on purettu työsopimuslain 8 luvun 1 ja 3 §:n perusteella.

19 § Neuvottelujen käyminen

1. Neuvottelovelvollisuus

Työntekijän tulee ilman aiheutonta viivytystä ilmoittaa työnantajalle, mikäli katsoo, että työnantaja on irtisanonut työsopimuksen tämän sopimuksen vastaisesti.

Työnantajan on viivytyksettä aloitettava neuvottelut työntekijän kanssa työsopimuksen irtisanomisen aiheuttamasta erimielisyydestä.

2. Paikalliset neuvottelut

Työnantajan ja työntekijän väliset edellä 1. kohdassa tarkoitettut paikalliset neuvottelut on käytävä viivytyksittä sen jälkeen, kun työnantaja on saanut työntekijältä edellisessä kohdassa tarkoitettujen riitautusilmoituksen.

3. Liittojen väliset neuvottelut

Jos työnantajan ja työntekijän välistä erimielisyyttä ei ole voitu ratkaista paikallisissa neuvotteluissa, erimielisyys on työnantajan tai työntekijän toimesta saatettava neuvoteltavaksi liittojen välillä. Liittojen väliset neuvottelut käydään mikäli mahdollista irtisanomisajan kuluessa.

4. Neuvottelumenettely

Neuvottelut käydään liittoja sitovan tai ennen uuden työehtosopimuksen solmimista viimeksi sitoneen työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

5. Välimiesoikeus

Jollei työehtosopimuksen 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 työehtosopimuslain 12 luvun mukaisesti.

2. Työnantajaa ei voida tuomita maksamaan hyviyssakkoa 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 työehtosopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määriteltäessä.

LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

1 §

Sopimuksen tarkoitus

Luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on omalta osaltaan turvata osapuolten välillä solmittujen sopimusten noudattaminen, työnantajan ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyyskysymysten tarkoituksenmukainen ja nopea selvittäminen, muiden työnantajan ja työntekijöiden välillä esiintyvien kysymysten käsittely sekä työrauhan ylläpitäminen ja edistäminen työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla.

2 §

Luottamusmies ja ammattiosasto

1. Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, ammattiosastoon kuuluvien työpaikan työntekijäin keskuudesta valitsemaa luottamusmiestä ja varaluottamusmiestä.

2. Tässä sopimuksessa tarkoitetun luottamusmiehen tulee olla asianomaisen työpaikan työntekijä ja perehtynyt työpaikan olosuhteisiin.

3. Ammattiosastolla tarkoitetaan tässä sopimuksessa työehtosopimukseen osallisen ammattiliiton rekisteröityä alayhdistystä.

3 §

Luottamusmiehen valitseminen

1. Ammattiosastoon kuuluvat työpaikan jakajat valitsevat luottamusmiehen ja hänen varamiehensä kahdeksi kalenterivuodeksi kerrallaan.

2. Luottamusmiehen vaali voidaan suorittaa työpaikalla. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on ammattiosaston kaikille jäsenille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa.

Vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Työnantaja varaa ammattiosaston nimeämille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

3. Valituista luottamusmiehistä on kirjallisesti ilmoitettava työnantajalle. Luottamusmiehelle valitusta varamiehestä on lisäksi ilmoitettava, milloin hän toimii luottamusmiehen sijaisena. Työnantaja ilmoittaa luottamusmiehelle, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja luottamusmiehen kanssa.

4. Toimintayksikön toiminnan olennaisesti laajentuessa tai supistuessa muutetaan luottamusmiesorganisaatiota tämän sopimuksen periaatteet huomioon ottaen vastaamaan toimintayksikön uutta kokoa ja rakennetta.

5. Yrityskohtaisesti sovitaan siitä, mille paikkakunnille luottamusmies valitaan. Tällöin kiinnitetään huomiota mm. kysymyksessä olevan yrityksen organisaatioon, yrityksen ja paikkakunnan työntekijöiden lukumäärään ja luottamusmiehen mahdollisuuksiin, myös maantieteelliset etäisyydet huomioon ottaen, tavata edustamia työntekijöitä. Ellei sopimukseen päästä, voidaan asia alistaa liittojen ratkaistavaksi.

4 §

Luottamusmiehen työsuhde

1. Luottamusmies on työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamusmiestehtäviään oman työnsä ohella vai onko hänelle annettu osittain tai kokonaan vapautusta työnteosta. Luottamusmies on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja ja työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

2. Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiestehtävän takia.

3. Luottamusmiehenä toimivaa henkilöä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmipalkkaiseen työhön, kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan eikä perusteettomasti työhön, joka ei vastaa hänen ammattitaitoaan. Luottamusmiestehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.

4. Jos luottamusmieheksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamusmiehen tehtävien hoitamista, on hänelle, ottaen huomioon toimintayksikön olosuhteet ja luottamusmiehen ammattitaito, järjes-

tettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.

5. Luottamusmiehen palkkakehitys ei perusteettomasti saa poiketa siitä palkkapolitiikasta, jota ao. henkilöstöryhmään noudatetaan.

6. Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa luottamusmieheen, ellei jakelutoimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli yhteisesti todetaan, ettei luottamusmiehelle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Luottamusmiehestä johtuvasta syystä ei luottamusmiestä saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7 luvun 10 §:n edellyttämää niiden työntekijöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

Luottamusmiehen työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8 luvun 1 §:n säännöksiä. Luottamusmiehen 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 velvoitteita.

Luottamusmiehen työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamusmiestä ei saa asettaa huomioonpanon asemaan muihin työntekijöihin nähden.

Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös luottamusmieheshdokkaaseen, jonka työntekijäin kokous on asettanut ja jonka asettamisesta on kirjallisesti työnantajalle ilmoitettu. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan luottamusmiehen toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa luottamusmieheksi valituksi tulleen osalta vaalituloksen vahvistuttua.

Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös luottamusmiehenä toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen luottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.

Jos luottamusmiehen työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusmiehelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä on säädetty. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Jos tuomi-

oistuin 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.

Tulkintaohje:

Mikäli syntyy kiistaa luottamusmiehen irtisanomisesta tai lomauttamisesta taloudellisista tai tuotannollisista perusteista, liitot voivat erityisestä syystä, ottaen huomioon yrityksen koon, taloudellisen tilanteen ja yrityksen tosiasialliset mahdollisuudet osoittaa luottamusmiehelle irtisanomisen tai lomauttamisen sijaan muuta työtä, määritellä luottamusmiehelle maksettavan korvauksen 10 - 30 kuukauden palkkaa vastaavasta korvausmäärästä poiketen 5 - 30 kuukauden palkkaa vastaavaksi korvausmääräksi.

7. Jos erimielisyys koskee tämän sopimuksen tarkoittaman luottamusmiehen työsuhteen päättämistä, on paikalliset ja liittojen väliset neuvottelut lisäksi käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun lakkauttamisen peruste on riitautettu.

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

5 §

Luottamusmiehen tehtävät

1. Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia ammattiosaston edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskeissa asioissa.

2. Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työlaainsäädännön soveltamista koskeissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

3. Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijän palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta, on luottamusmiehelle annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

6 §

Luottamusmiehelle annettavat tiedot

1. Luottamusmiehellä on oikeus tehtäviensä hoitoa varten saada kirjallisesti seuraavat toimialueensa työntekijöiden ansiotasoa ja rakennetta koskevat tilastotiedot:

1.1. Luottamusmies on oikeutettu saamaan alan palkkatilastoa varten yrityksestä laaditun yhteenvetä välittömästi sen valmistuttua.

1.2. Luottamusmiehellä on pyytäessään oikeus saada yrityksen tilinpäätös sekä pääpiirteinen kuvaus yrityksen toiminnan kehitysnäkymistä.

Huomautus: Yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20, tiedot annetaan yhteistoimintalain 3 luvun 10 §:n mukaisesti. (Viitattu säännös ei ole työehtosopimuksen osa.)

2. Luottamusmiehellä on oikeus tehtäviensä hoitoa varten saada kirjallisesti seuraavat toimialueensa työntekijöitä koskevat tunniste- ja eräät muut tiedot:

2.1. Työntekijän suku- ja etunimet, organisatorinen osasto ja palkkaryhmä tai vastaava.

Työnantaja tiedottaa uusille työntekijöille luottamusmiehen yhteystiedot.

2.2. Palvelukseen tuloaika uusista työntekijöistä.

Edellä kohdassa 2.1 mainitut tiedot annetaan keran vuodessa silloin yritykseen työsuhteessa olevista työntekijöistä. Kohdassa 2.1 mainitut tiedot uusista työntekijöistä ja kohdan 2.2 mukaiset tiedot annetaan joko kustakin erikseen välittömästi työsuhteen alettua tai yhdistelmänä vähintään neljännesvuosittain. Kaikista luottamusmiehen toimialueen työntekijöistä annetaan palvelukseen tuloaikatieto irtisanomis- ja lomauttamistapauksissa.

3. Luottamusmiehellä on oikeus perehtyä hätä- ja ylitöistä sekä niistä maksetusta korotetusta palkasta laadittuun luetteloon siten, kuin siihen on työsuojeluvaltuutetulla lain mukaan oikeus.

7 §

Luottamusmiestehtävien hoitaminen

1. Jos jaettavien tuotteiden noutopisteitä on useampia ja luottamusmies edustaa vähintään 25 jakajaa, myönnetään luottamusmiehelle tuotteiden jakoaika-

na paikallisesti hyvissä ajoin etukäteen sovittavaa palkallista vapaata luottamusmiestehtävien hoitamista varten seuraavasti:

Työntekijöiden määrä	Vapautuksen määrä
25-99	26 työvuorua/vuosi
100-300	30 työvuorua/vuosi
yli 300	36 työvuorua/vuosi

Luottamusmiehen tehtäviin kuuluu paikallisista sopimuksista neuvottelu. Neuvottelu käydään yleensä päivällä. Ottaen huomioon neuvoteltavan asian laajuus ja perehtymisen tarve sovitaan paikallisesti, onko tarvetta siirtää edeltävän yön työvuoro päiväaikaan.

2. Luottamusmiehen on hyvissä ajoin tehtävä ilmoitus työnantajalle tai tämän edustajalle, jos hänen on osallistuttava TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton, siihen kuuluvan yhdistyksen tai osaston järjestämään tilaisuuteen.

3. Paikallisesti sovitaan luottamusmiehen oikeudesta käyttää luottamusmiestehtävien hoitamisessa tarvittavia yrityksen tavanomaisessa käytössä olevia toimisto- yms. välineitä.

4. Luottamusmiehelle pyritään paikallisesti sovittavalla tavalla järjestämään lukollinen säilytyspaikka tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen, mikäli se paikalliset olosuhteet huomioiden on mahdollista.

8 §

Ansiomenetyksen korvaaminen

1. Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää työaikana joko paikallisissa neuvotteluissa työnantajan edustajien kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä. Samoin korvataan se ansionmenetyks, joka aiheutuu työsuojelutarkastajan työpaikalla toimittamaan tarkastukseen osallistumisesta.

2. Jos luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työajan ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta yksinkertainen tuntipalkka.

3. Luottamusmiehelle korvataan työnantajan kanssa sovitut matkakustannukset, jotka syntyvät piirimitaukseen osallistumisesta, mikäli työnantaja ei järjestä kuljetusta.

4. Luottamusmiehelle suoritetaan lisäkorvauksena luottamusmiestehtävän hoitamisesta ja siitä aiheutuvista kuluista kahden tunnin palkka viikolta, mikäli hänen edustamiensa jakajien lukumäärä on vähintään 25. Jos luottamusmiehen edustamien jakajien lukumäärä on vähintään 100, maksetaan edellä tarkoitettuna lisäkorvauksena kolmen tunnin palkka viikolta.

Lisäkorvaus maksetaan luottamusmiehen vuosiloman ja sairauden ajalta vain, mikäli luottamusmies hoitaa luottamusmiestehtävät tänä aikana. Lisäkorvaus ei ole sellaista palkkaa tai lisää, joka otetaan huomioon vuosilomapalkan ja lomapalkan korotuksen laskennassa. Jos luottamusmiessopimuksen 3 §:n 3 kohdan mukaisesti on kirjallisesti ilmoitettu, että luottamusmiehelle valittu varamies toimii luottamusmiehen sijaisena, maksetaan lisäkorvaus hänelle kultakin täydeltä kalenteriviikolta, jonka sijaisuus kestää.

9 §

Luottamusmiehen koulutus

1. Koulutukseen osallistumisesta on sovittu liittojen välillä voimassa olevassa koulutus sopimuksessa.
2. Liitot pitävät suotavana, että luottamusmiehelle mahdollisuuksien mukaan varataan tilaisuus osallistua koulutukseen, joka on omiaan lisäämään hänen pätevyyttään luottamusmiestehtävien hoitamisessa.
3. Luottamusmiehen osallistuessa työnantajan tai liittojen yhteisesti järjestämiin koulutustilaisuuksiin, jotka edellyttävät matkustamista, korvataan tästä aiheutuvat kulut ja päivärahat kulloinkin verovapaiksi vahvistettujen enimmäismäärien mukaan.

12 LUKU

KOULUTUSSOPIMUS

(Yhte)

1 §

Soveltamisala

Tämä sopimus koskee henkilöstön ammatillista jatko- ja täydennyskoulutusta, uudelleen koulutusta, opintovapaata, 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
- työvoimapolitiittisen 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 tärkeitä. Koulutuksen yhteistoiminnassa tapahtuva etukäteis-

suunnittelu 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, ilta-, 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 yhteistoimintamennettelyssä. 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 §

Ammatthydistys- 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 tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle.

Koulutustyöryhmän hyväksymille ay-kursseille saavat pääluottamusmies, varapääluottamusmies, teknisten yhdysmiehet, luottamusmies, varaluottamusmies

ja ammattiosaston 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 tuntuvaa 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.

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, aikuis-koulutustuesta 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

(Yhte)

Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistyö työsuojelua koskevissa asioissa järjestetään tämän sopimuksen mukaisesti, ellei luvusta 14 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 käsitelyyn.

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 valvonta-alueen 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 §:n mukaisesti sopia yhteistoiminnan järjestämisestä. Työsuojeluvaltuutetun ja luottamusmiehen 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 työsuojellisia 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 sovi, muun muassa seuraavia 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 toteuttamisen ja vaikutusten seuranta
- yhteistoiminnan järjestäminen yhteisellä työpaikalla (tarvittaessa)

7 §

Työsuojelusäännökset

Työsuojeluyhteistyön osapuolille hankitaan työnantajan toimesta tarpeellinen työturvallisuus- ja työsuojelulainsäädäntö.

JAKAJIA KOSKEVA TYÖSUOJELUORGANISAATIO

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

1 §

Sopimuksen tarkoitus ja soveltamisala

1. Sopimuksen tarkoituksena on työsuojelutoiminnalle myönteisen hengen aikaansaaminen sekä työnantajien ja työntekijöiden yhteistyön edistäminen.

2. Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia ja työsuojelun valvonnasta annettua asetusta, jotka eivät ole tämän sopimuksen osia.

2 §

Lakisääteiset yhteistoimintaelimet

a) Työsuojelupäällikkö

1. Työsuojelupäällikön tulee olla tuotantolaitoksen tai vastaavan toimintayksikön laatu ja laajuus huomioon ottaen riittävän perehtynyt työpaikan työsuojelukysymyksiin.

2. Työsuojelupäällikölle tulee tehtäviensä hoitamista varten järjestää riittävät toimintaedellytykset.

3. Työsuojelupäällikön tehtävät määräytyvät paikallisesti sovitun työsuojeluyhteistoimintamuodon mukaisesti ottaen samalla huomioon työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettu laki.

b) Työsuojeluvaltuutettu

4. Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaan. Lisäksi työsuojeluvaltuutettu suorittaa muut tehtävät, jotka hänelle muun lainsäädännön ja sopimusten perusteella kuuluvat.

5. Työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisen takia. Työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

6. Työsuojeluvaltuutettuna toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alempipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli työsuojeluvaltuutetuksi valituksi tullessaan.

7. Työsuojeluvaltuutetun tehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö ao. henkilön ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta.

8. Varavaltuutettu hoitaa työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tälle kuuluvat sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi. Työsuojeluvaltuutetun tulee antaa työnantajalle ilmoitus estymisestään ja varavaltuutetun tehtävään ryhtymisestä.

3 §

Ajankäyttö

1. Liittojen välillä on sovittu, että työsuojeluvaltuutettu on oikeutettu ilman eri selvitystä saamaan neljän peräkkäisen viikon aikana vapautusta työstään työsuojeluvaltuutetulle kuuluvien tehtävien hoitamista varten seuraavan laskentakaaavan osoittaman tuntimäärän. Mikäli laskelman tuloksessa on tuntiin osia, on se pyöristettävä lähinnä ylöspäin täyteen tuntiin. Vapautus on kuitenkin vähintään kaksi tuntia neljän peräkkäisen viikon aikana.

Laskentakaaava:

Vapautuksen määrä 4:ssä viikossa = $0,150 \times 1/3 \times$ jakajien lukumäärä yrityksessä

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus kaksi kertaa vuodessa tutustua jakopiirien olosuhteisiin työsuojelullisten näkökohtien kannalta. Mikäli edellä mainitusta laskentakaaavasta kyseisenä neljän viikon jaksona saatu aika ei tähän riitä, on työsuojeluvaltuutetulla oikeus saada lisäksi vapautusta edellä mainittua tutustumista varten. Jakopiirien työsuojelullisiin olosuhteisiin tutustuminen voidaan jättää myös työsuojeluasiamiehen hoidettavaksi, milloin se yhteisesti katsotaan tarkoituksenmukaiseksi.

2. Vapautuksen ajankohdasta on sovittava asianomaisen työnjohtodon kanssa, ellei vapautus ole vält-

tämätöntä työpaikalla sattuneen poikkeuksellisen tapahtuman, kuten esimerkiksi työtapaturman satumisen vuoksi. Vapautusta annettaessa on otettava huomioon työnjärjestelyyn liittyvät tekijät.

Soveltamisohje:

TYÖSUOJELUVALTUUTETUN AJANKÄYTÖN JAKAMINEN

1. Yritykseen valitaan yksi työsuojeluvaltuutettu, joka edustaa jakajia työsuojelua koskevissa asioissa. Mikäli yrityksellä on jakajia useammilla paikkakunnilla, jakajat voivat työehtosopimuksen mukaisesti valita työsuojeluasiamiehiä jakokeskuksittain, mikäli jakokeskuksen piirissä työskentelee vähintään 10 jakajaa.

2. Jakeluorganisaatioiden maantieteellisesti kaukana toisistaan sijaitsevien osien työsuojelun käytännön hoitamista voidaan helpottaa siten, että työsuojeluvaltuutetun säännöllistä vapautusta jaetaan eri paikkakunnilla toimiville työsuojeluasiamiehille. Säännöllistä vapautusta ei tule jakaa samalla paikkakunnalla työsuojeluvaltuutetun kanssa toimiville työsuojeluasiamiehille.

3. Säännöllisen vapautuksen jakaminen ei muuta työsuojeluvaltuutetun ja työsuojeluasiamiesten tehtäviä tai asemaa.

Säännöllisen vapautuksen kokonaismäärän jakaminen ei merkitse säännöllisen vapautuksen määrän muuttamista, vaan se lasketaan työsuojeluvaltuutetulle työehtosopimuksen mukaisesti. Kokonaismäärä voidaan jakaa tunneittain työsuojeluasiamiehille. Aikaa jaettaessa eivät pyörityssäännöt ja vapautuksen vähimmäismäärä koske työsuojeluasiamiehiä.

Säännöllistä vapautusta ei pidä jakaa niin pieniin osiin, että tehtäviä ei säännöllisen vapautuksen puitteissa pystytä hoitamaan tehokkaasti. Vapautusta ei myöskään ole tarkoituksenmukaista jakaa liian monelle työsuojeluasiamiehelle. Vapautus tulisi pyrkiä jakamaan siten, että vapautus muodostuisi täysiksi työpäiviksi.

Säännöllisen vapautuksen jakaminen tulee kyseenalaisen yrityksissä, joissa jakajien lukumäärä on vähintään 150 ja joiden jakelut muodostuvat erillisistä maantieteellisistä kokonaisuuksista. Maantieteellisiä kokonaisuuksia arvioitaessa kriteerinä on mm. se, miten laajalla alueella sama henkilö pystyy hoitamaan työsuojelutehtäviä ja jakajien lukumäärä.

Säännöllisen vapautuksen jakamisesta voidaan yrittäjäkohtaisesti sopia, mikäli osapuolet ovat siitä yhtä

mieltä. Neuvotteluissa jakajia edustaa työsuojeluvaltuutettu. Työsuojeluvaltuutettu tekee myös sopimuksen työnantajan edustajan kanssa. Mikäli asiasta ei päästä yksimielisyyteen, asia käsitellään neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

4 §

Työsuojeluvaltuutetun lisäkorvaus

1. Työsuojeluvaltuutetulle suoritetaan lisäkorvausta työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisesta seuraavasti:

Työsuojeluvaltuutetun

edustamien

jakajien

lukumäärä

Lisäkorvaus

10-99

2 tunnin palkka neljässä viikossa

100-

4 tunnin palkka neljässä viikossa

2. Lisäkorvauksen maksamisen perusteena on jakajien lukumäärä 1. päivänä tammikuuta. Lukuun lasketaan mukaan myös vähintään vuoden pituisessa määräaikaisessa työsuhteessa olevat jakajat. Jos jakajien määrässä tapahtuu olennaisia muutoksia kalenterivuoden aikana, korvausta voidaan tarkistaa erikseen sopien. Mahdollinen muutos tulee tällöin voimaan seuraavan kuukauden alusta lukien.

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.

5 §

Toimitilat

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

2. Tehtävien hoitamista varten työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tarvittaessa käyttää yrityksen tavan-

omaisia käytössä olevia toimisto-, yms. välineitä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

6 § Työsuhdeturva

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

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

2. Työsuojeluvaltuutetusta johtuvasta syystä ei työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7 luvun 10 §:n edellyttämää niiden työntekijöiden suostumusta, joita hän edustaa.

3. Työsuojeluvaltuutetun työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8 luvun 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 vuoden 1970 työsopimuslain 43 §:n 2 momentin 6 kohdan velvoitetta.

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 todeksi.

Tämän pykälän määräyksiä on sovellettava myös työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen työntekijään 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 luvun 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. Jos erimielisyys koskee tämän sopimuksen tarkoittaman työsuojeluvaltuutetun työsuhteen päättämistä, on paikalliset ja liittojen väliset neuvottelut käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun päättämisen peruste on riitautettu.

7. Työsuojeluasiamiestä ei saa irtisanoa työsuojeluasiamiehen tehtävien hoitamisen johdosta.

7 § Ansionmenetyksen korvaaminen

1. Työnantaja korvaa työsuojeluvaltuutetun, työsuojeluasiamiehen ja työsuojelutoimikunnan tai muun sitä vastaavan yhteistoimintaelimen jäsenen sekä sen sihteerin tehtävän hoitamisesta työaikana johtuvan ansionmenetyksen. Sihteerille maksetaan sihteerin tehtävien hoitamisesta lisäksi palkkio siten kuin paikallisesti sovitaan.

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.

8 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Ellei tämän sopimuksen soveltamisesta työpaikalla syntynyttä erimielisyyttä saada paikallisesti ratkaistuksi, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.

9 § 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 hoitonoijaussopimus oheisen mallin pohjalta.

HOITONOHJAUSSOPIMUSMALLI

Yritys Oy:n suositus hoitonoijaussopimukseksi

1. Yrityksen palveluksessa oleva työntekijä, jolle on kehittynyt tai selvästi kehittymässä jatkuvasta päihteen, ennen kaikkea alkoholin liikkäytöstä 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 hoitonoijauksessa neuvova yhteyshenkilö.
4. Hoitonoijaus toteutetaan ensisijaisesti työntekijän omasta aloitteesta ja toissijaisesti työnantajan aloitteesta, kun tämä joutuu harkitsemaan työsuhteeseen kohdistuvia toimenpiteitä.
5. Jokaisessa hoitonoijaustilanteessa selvitetään erikseen hoitonoijaattavan, hoitopaikan ja yhteyshenkilön kesken, tarvittaessa työnantajan kanssa, soveliain tarjolla olevista hoitovaihtoehtoista. Samalla selvitetään työntekijän mahdollisuudet saada hoidon ajalta taloudellista tukea sosiaalivakuutusjärjestelmästä.
6. Työntekijän hakeuduttua vapaaehtoisesti laitoshoitoon, hänelle maksetaan työehtosopimuksen mukaisesti sairausajan palkkaa laitoshoidon alkamisesta lukien, jos hoidosta on sovittu työnantajan kanssa.
7. Yhteyshenkilön tehtävistä hoitonoijauksessa huolehtii yrityksen työterveyshuolto/tehtävään suosituksensa mukaisesti valittu yhteyshenkilö.
8. Yhteyshenkilö suorittaa käytännön hoitonoijaustoimet, joita ovat muun muassa ajantilaus, paikanvarausta ja ehkä tarpeellinen yhteydenpito työnantajaan tai yhdysmieheen. Jokaisella on mahdollisuus keskustella luottamuksellisesti hoitonoijaamisen mahdollisuuksista ja muista hoitoon liittyvistä käytännön tekijöistä yhteyshenkilön kanssa.
9. Työntekijän kanssa niin sovittaessa yhteyshenkilöllä tai työnantajalla on oikeus saada tieto hoitosopimuksen noudattamisesta.
10. Hoitonoijauksessa mukana oleva ei ilman hoitonoijaattavan nimenomaista lupaa saa muille ilmaista tietoonsa saamiaan henkilökohtaisia seikkoja.
11. Työnantajan harkitessa työsuhteeseen liittyviä toimenpiteitä päihteen tässä tarkoitetun 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.

MATKA- YM. KORVAUKSET JA PÄIVÄRAHAT

(Yhte)

16.1 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.

16.2 Korvattava matkustusaika

1. Matkan aikana tehtävään työhön sovelletaan työehtosopimuksen työaikalain 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 vapaa-päivänä.

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

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

6. Koska matkustamista työn tekemispäikalle 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 tunnit työtuntijärjestelmän mukaisen säännöllisen työajan enimmäismäärään sellaisina matkustuspäivinä, jolloin säännöllinen vuorokautinen työaika ei muuten täyty. Näitä tunteja ei kuitenkaan työaikatilastoinnissa 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 tarkoitettua työntekijän kanssa voidaan ruoka- ja päivärahajen asemesta sopia palkan yhteydessä maksettavasta erillisestä korvauksesta.

16.3 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 16.6 mukainen 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 kuluväline 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)

16.4 Ateriakorvaus

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 ateriakorvaus. Tällä määräyksellä ei muuteta yrityskohtaisia käytäntöjä, mikäli ne ovat tarjonneet paremmat edut.

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

16.5 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 tosittien mukaisesti kulloinkin veropaiksi vahvistettuihin hotellikorvausten enimmäismääriin.

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

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

16.6 Matkakorvaukset

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

17 LUKU

TYÖSOPIMUSMALLI

Sopijapuolet:

_____ ja

_____ ovat tänään
sopineet sanomalehden jakelutyön aloittamisesta ___/___20__ alkaen seuraavaa:

Henkilötiedot:

Sukunimi Etunimet

Henkilötunnus Syntymäpaikka

Osoite Puhelin

Palkanmaksupaikka Tili no

Työsuhde:

Toistaiseksi voimassaoleva

Määräaikainen,
työsuhteen päättymispäivä _____

Määräaikaisuuden peruste: _____

Koeaika:

___ kuukautta

Tehtävä-
nimike:

Varsinainen jakaja

Vapaapäivän vuorottaja

Työpäivien lukumäärä viikossa _____

Varajakaja

Työpäivien lukumäärä viikossa _____

Työviikko:

Yrityksessä työviikko alkaa sunnuntaina ja päättyy lauantaina

Yrityksessä työviikko alkaa _____ ja päättyy _____

Jakopiiri työsuhteen alussa:

Alue, numero _____ (piiriä/piirejä koskevat tiedot liitteessä)

Kuljetusväline:

Pyörä Auto Muu

Työaika:

Työaika alkaa klo _____ ja lehdet on jaettava klo _____ mennessä

Palkkaus:

Tuntipalkka työsuhteen alkaessa _____

Palkanmaksupäivät _____

Odotusajan korvaus:

Jos sanomalehdet eivät ole jakajan saatavissa sovittuun aikamäärään mennessä, suoritetaan odotusajalta korvausta kultakin alkavalta 6 minuutin jaksolta sovitun tuntipalkan mukaan.

Jakokirjan kunnossapitokorvaus:

Jakokirjan kunnossapitokorvaus määräytyy työehtosopimuksen mukaan.

Sairausajan palkka:

Sairausajan palkka määräytyy työehtosopimuksen mukaan.

Työehtosopimus:

Työsuhteeseen sovelletaan Viestinnän Keskusliiton ja Viestintäalan ammattiliiton välistä sanomalehdenjakajia koskevaa työehtosopimusta.

Vuosi-/talviloma:

Lomat määräytyvät työehtosopimuksen mukaan.

Vuosilomapalkka maksetaan:

loman alkaessa yrityksen normaaleina palkanmaksupäivinä

Vuosiloman ansaintaperuste:

14 työpäivää kuukaudessa 35 tuntia kuukaudessa

Irtisanomisaika:

Irtisanomisaika on työehtosopimuksen mukaan:

Työnantajan irtisanoessa työ sopimuksen

Työsuhteen pituus	Irtisanomisaika
enintään 1 vuosi	14 pv
yli 1 v, enint. 4 v.	1 kk
yli 4 v, enint. 8 v	2 kk
yli 8 v, enint. 12 v	4 kk
yli 12 v	6 kk

Työntekijän irtisanoessa työ sopimuksensa

Työsuhteen pituus	Irtisanomisaika
enintään 5 vuotta	14 pv
yli 5 v	1 kk

Lisäksi on sovittu seuraavaa:

Myöhemmät työsuhteen aikana mahdollisesti tapahtuvat muutokset, kuten piirimuutokset, kirjataan tämän työ sopimuksen liitteeksi.

Tätä sopimusta on laadittu kaksi samansanaista kappaletta, yksi työnantajalle ja yksi työntekijälle.

Päiväys:

Työnantajan edustaja

Työntekijä

TYÖEHTOSOPIMUSPÖYTÄKIRJA

VIESTINNÄN KESKUSLIITTO

TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO

JAKAJIEN TYÖEHTOSOPIMUS

Aika 30.5.2016

Paikka Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä	Elina Nissi	VKL	
	Johanna Varis	VKL	Sihteeri
	Anne Rantasuo	VKL	

	Heli Puura	TEAM	Puheenjohtaja
	Toni Laiho	TEAM	
	Marja Karmala	TEAM	

Sovittiin, että liittojen välillä 31.1.2017 asti voimassaoleva jakajia koskeva työehtosopimus uudistetaan työmarkkinakeskusjärjestöjen 29.2.2016 tekemän kilpailukyky sopimuksen pohjalta seuraavin lisäyksin:

1 Sopimuskausi

Sopimuskausi on 1.2.2017–31.1.2018.

2 Työajan pidentäminen

Vuosittaista työaikaa pidennetään keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta. Muutos tulee voimaan 1.1.2017 lukien.

Osa-aikaisen ja osan vuotta työskennelleen työntekijän osalta työaikaa pidennetään tehdyn työajan suhteessa. (Osan vuotta työskentelevänä pidetään myös työntekijää, joka on ollut kokonaan tai osittain lomautettuna, työkyvytön, perhevapaalla, vuorotteluvapaalla, opintovapaalla tai muutoin lainsäädäntöön tai työehtosopimukseen perustuvasta syystä tai työnantajan luvalla poissa työstä.)

1. Työajan pidennys toteutetaan sopimalla paikallisesti

- työskentelystä viikkovapaalla tai talvilomapäivänä tai
- pidennyksen korvaamisesta rahalla, kuten luopumalla sunnuntaityökorvauksista tai TES 4.9 kohdan mukaisesta työnantajan omaisuuden säilyttämisestä maksettavasta korvauksesta tai
- muusta paikallisesti sovittavasta tavasta.

Samalla sovitaan myös ylimääräisiä työvuoroja koskevasta ilmoitusajasta sekä siitä, miten toimitaan, jos työnantaja ei jostain syystä tarjoa lisätyötä sopimuskauden aikana.

Sopimus tehdään ensisijassa kalenterivuodeksi. Jos sopimus on solmittu toistaiseksi, se voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisajoin päättymään kalenterivuoden päättyessä, ellei muuta ole sovittu.

2. Paikallinen sopimus tehdään neuvottelujärjestyksen mukaisesti ensisijaisesti luottamusmiehen kanssa, jolloin sopimus koskee kaikkia työntekijöitä. Työaikaa voidaan pidentää

- kaikkien osalta samalla tavalla tai
- kaikkien osalta määritellyillä vaihtoehdoilla tavoilla.

Yrityksessä, jossa on useita luottamusmiehiä, pyritään ensisijaisesti yhtenäiseen ratkaisuun.

3. Ellei paikalliseen sopimukseen päästä 30.11.2016 mennessä, toteutetaan työajan pidentys seuraavalla tavalla:

- luovutaan TES 4.9 kohdan mukaisesta työnantajan omaisuuden säilyttämisestä maksettavasta korvauksesta sekä
- vähennetään talvilomapalkasta tai TES 5.3 kohdan mukaisesta lomakorvauksesta kahden työpäivän palkkaa vastaava summa, joka on 0,88 % työntekijälle lomanmääräytymisvuoden aikana työssäoloajalta maksettusta palkasta.

Lyhyiden työsuhteiden osalta sovelletaan TES 5.2.3.2 sääntöä.

Jos vuoden talviloma on jo pidetty ja talvilomapalkka maksettu, edellä mainittu summa pidetään työntekijän säännöllisestä palkasta.

3 Selviytymistoimet yrityksen taloudellisissa vaikeuksissa

1. Ennakoivat toimenpiteet

Yritystoiminnan jatkuvuuden ja työpaikkojen turvaamiseksi käsitellään yhdessä henkilöstöryhmien edustajien kanssa

- yrityksen taloudellinen ja toiminnallinen tilanne näitä kuvaavien tunnuslukujen pohjalta
- työnantajan korjaavat toimet taloudellisen tilanteen parantamiseksi
- keinot tuottavuuden parantamiseksi ja
- ensisijaisesti käytettävät mahdollisuudet työehtosopimuksen ja paikallisen sopimisen mukaisiin joustoihin taloudellisen tilanteen parantamiseksi.

2. Selviytymistoimet yrityksen taloudellisissa vaikeuksissa

Kun luottamusmiehen, tai mikäli sellaista ei ole valittu, henkilöstön edustajien kanssa yhteisesti todetaan, että yritys on ajautunut poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, jotka johtaisivat työvoiman käytön vähentämiseen tai uhkaisivat yrityksen olemassaoloa, voidaan paikallisesti sopia enintään vuoden määräajaksi:

- lomapalkan korotuksen vaihtamisesta vapaaksi
- lomapalkan korotuksesta luopumisesta kokonaan tai osittain
- vuosiloman 12 päivän ylittävän osuuden jakamisesta
- työaikakorvausten tai vähimmäispalkan/ohjeluvun ylittävän palkanosan maksamisen myöhentämisestä ja maksupäivästä
- lyhyemmästä lomautusilmoitusajasta kuin TSL 5:4§:n mukainen 14 vrk

Samalla sovitaan mahdollisesta irtisanomissuojasta em. sopeuttamistoimien ajalle ja työntekijöiden taloudellisten menetysten kompensoinnista yrityksen taloudellisen tilanteen kohennuttua. Paikallinen sopimus tehdään kirjallisesti. Sopeuttamistoimien tulee koskea tasapuolisesti yrityksen koko henkilöstöä ja johtoa.

Yrityksellä tarkoitetaan yritystä tai sen itsenäistä osaa kuten tuotantolaitosta.

Tunnuslukuja tarkasteltaessa huomioon otetaan konserni ja tytäryritykset, niiden taloudelliset tunnusluvut sekä tuloslaskelma ja tase.

Tällä määräyksellä ei ole mitään osin puututtu yhteistoimintalaissa säädettyihin velvoitteisiin.

4 Työaikapankki

Paikallisesti voidaan sopia työaikapankin perustamisesta.

5 Luottamusmiehen toimintaedellytykset

1. Muutetaan TES 2.1.4 kohta kuulumaan seuraavasti:

4. Työsuhteen alussa annetaan selvitys sovellettavasta työehtosopimuksesta, luottamusmies- ja neuvottelujärjestelmästä sekä luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun nimi ja yhteystiedot.

2. Lisätään luottamusmiessopimuksen 6 §:ään uusi kohta 1.2.:

1.2. Luottamusmiehellä on pyytäessään oikeus saada yrityksen tilinpäätös sekä pääpiirteinen kuvaus yrityksen toiminnan kehitysnäkymistä.

Huomautus: Yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20, tiedot annetaan yhteistointilain 3 luvun 10 §:n mukaisesti. (Viitattu säännös ei ole työehtosopimuksen osa.)

3. Muutetaan luottamusmiessopimuksen 7 §:n 1. kohta kuulumaan seuraavasti:

1. Jos jaettavien tuotteiden noutopisteitä on useampia ja luottamusmies edustaa vähintään 25 jakajaa, myönnetään luottamusmiehellä tuotteiden jakoaikana paikallisesti hyvissä ajoin etukäteen sovittavaa palkallista vapaata luottamusmiestehtävien hoitamista varten seuraavasti:

Työntekijöiden määrä	Vapautuksen määrä
25-99	26 työvuoroa/vuosi
100-300	30 työvuoroa/vuosi
yli 300	36 työvuoroa/vuosi

Luottamusmiehen tehtäviin kuuluu paikallisista sopimuksista neuvottelu. Neuvottelu käydään yleensä päivällä. Ottaen huomioon neuvoteltavan asian laajuus ja perehtymisen tarve sovitaan paikallisesti, onko tarvetta siirtää edeltävän yön työvuoro päiväsaikaan.

4. Lisätään luottamusmiessopimuksen 7 §:ään uusi kohta 4:

4. Luottamusmiehellä pyritään paikallisesti sovittavalla tavalla järjestämään lukollinen säilytyspaikka tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen, mikäli se paikalliset olosuhteet huomioiden on mahdollista.

6 Piirimittaus

Muutetaan TES 3.3.3 kohdan ensimmäinen virke kuulumaan seuraavasti:

3. Jakajalla ja työnantajalla on oikeus vaatia standardiaikajärjestelmällä tai muulla tavoin määritetyn piirirajan tarkastamista kellottamalla.

7 Koulutus sopimus

Sovittiin, että lehdenjakajien täydennyskursssia (v. 2016 nro 21683) koskeva osallistumisrajoite vuoden 2017 osalta poistetaan.

8 Palkkatasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Työehtosopimusosapuolet pitävät tärkeänä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämistä työpaikoilla. Tasa-arvosuunnitteluun sisältyvän, täsmennetyn palkkakartoituksen tavoitteena on selvittää, onko sukupuolten välillä perusteettomia palkkaeroja ja jos on, miten niitä korjataan. Osapuolet selvittävät 31.12.2016 mennessä, miten tasa-arvosuunnitelmia ja palkkakartoituksia sekä samapalkkaisuutta edistäviä toimia on tehty työpaikoilla.

Sopimusosapuolet järjestävät yhdessä koulutusta tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten teossa. Koulutuksessa kiinnitetään huomiota hyvien käytäntöjen levittämiseen työpaikoille niin, että niiden avulla voidaan kaventaa palkkaeroja ja lisätä palkkatietämystä.

Sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisen lisäksi osapuolet pitävät tärkeänä työelämän yhdenvertaisuuden edistämistä ja yhdenvertaisen kohtelun erityistä huomioimista työpaikoilla. Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaan kaikilla yli 30 henkeä työllistävillä yrityksillä on oltava yhdenvertaisuussuunnitelma 1.1.2017 mennessä.

9 Työhyvinvointi

Henkilöstön hyvinvointi luo edellytyksiä menestyvälle liiketoiminnalle ja tekee mahdolliseksi pidemmät työurat. Työhyvinvointi syntyy työyhteisön sekä yksilöiden erilaiset tarpeet, resurssit ja vahvuudet tunnistavasta johtamisesta. Liitot kannustavat työhyvinvoinnin kehittämiseen yrityksissä.

Liitot suosittelvat:

- Hyödyntämään Työturvallisuuskeskuksen koulutustarjontaa ja viestintäalojen työalatoimikunnan asiantuntemusta.
- Osallistumaan viestintäalalle suunnattuun Työhyvinvointistartti – ketterä kehittämisselmaan. Ohjelmassa yritykset itse valitsevat kehittämiskohteet omista tarpeistaan lähtien.

- Ikäohjelman laatimista. Ikäjohtamisessa kannattaa tutustua TTK:n Työkaarimalliin ja sen tarjoamiin ilmaisiin työkaluihin.
- Käsittelemään työsuojelutoimikunnassa työaikoihin liittyviä käytäntöjä ja yötyötä tekevien erityistarpeita ja jaksamista. Työaika-pankkijärjestelmä saattaa tuoda lisämahdollisuuksia työaikakysymyksissä.
- Pitkäjänteistä henkilöstöpolitiikkaa, jossa otetaan huomioon resursoinnin riittävyys, osaamisen kehittäminen ja avoin vuorovaikutus.
- Tutustumaan työhyvinvointikortti-koulutukseen.

Tietoa työhyvinvoinnin kehittämisestä:

- www.ttk.fi
- www.ttk.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyokaluja_tyohyvinvoinnin_kehittamiseen
- www.ttk.fi/toimialat/graafinen_teollisuus/tyoalatoimikunta
- <http://www.media-hyvinvointi.fi/>
- www.tyohyvinvointikortti.fi
- www.ttl.fi
- www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi
- www.tyosuojelu.fi/fi/hyvinvointi
- www.tyohyvinvointifoorumi.fi
- www.tyoelama2020.fi

10 Työryhmät

1 Paikallinen sopiminen

Perustetaan työryhmä, joka sopimuskauden aikana selvittää paikalliseen sopimiseen liittyviä ongelmia ja tekee esitykset paikallisen sopimisen toimivuuden sekä sopimuskulttuurin parantamiseksi.

2 Jakelun tulevaisuustyöryhmä

Perustetaan työryhmä Jakelu 2020, joka sopimuskauden aikana selvittää jakelun tulevaisuuden kehitystarpeita. Työryhmään osallistuu liittojen edustajien lisäksi työnantaja- ja työntekijäpuolen edustajia jakeluyrityksistä.

11 Jatkuva neuvottelumenettely

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

Jatkuvan neuvottelun pöydässä sovitut teksti-muutokset hyväksytään sopijaosapuolten hallinnoissa ja tulevat voimaan erikseen sovittuna aikana.

Työehtosopimuskaudella 1.2.2017–31.1.2018 jatkuvan neuvottelun pöydässä käsitellään muun muassa seuraavia asioita:

- irtisanomisesta ja lomauttamisesta solmitun sopimuksen uudistaminen
- työehtosopimuslain muutosten huomiointi
- työajan pidennyksen toteutumisen seuranta
- luottamusmiesten tehtävät ja rooli paikallisessa sopimisessa ja jakelun kehittämisessä

12 Purkava ehto

Mikäli työmarkkinakeskusjärjestöt toteavat 31.5.2016 jälkeen, että kilpailukyky sopimusta ei synny, tämä sopimuslakkohtainen työehtosopimus raukeaa.

Vakuudeksi

Johanna Varis
sihteeri

Viestinnän Keskusliitto

TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto

ASIAHAKEMISTO

A

Adoptiovapaa	6.4
Ammattiosasto	11.2
Ansiotakuu	4.5.2
Arkipyhät	3.4, 4.17
Aseeton palvelus	7.4
Asevelvollisuus	7.4
Ateriakorvaus	16.4, 16.6
Avaimet	7.1, 3.6, 4.6
Ay-koulutus	12.5

E

Erimielisyyksien käsittely	8.4, 12.8, 14.8
Erimielisysmuistio	8.4

F

Fysikaalinen hoito	6.1.4
--------------------	-------

H

Hammassairaus/-hoito	6.1.4
Harjaantumislisä	4.4
Hautuspäivä	4.16
Hoitoonohjaus	15
Hoitoonohjaussopimusmalli	15
Hoitovapaa	10.14
Hotellikorvaukset	16.6

I

Irtisanominen	10
- ilmoitus irtisanomisesta	10.10
- irtisanomisajan noudattamatta jättäminen	10.12
- irtisanomisajat	10.11
- irtisanomisen perusteen ilmoittaminen	10.13
- irtisanomisen perusteet	10.8
- korvaus	10.20
- lomautus	10.2-10.7
- takaisinottaminen	10.17
- työvoiman vähentämisen järjestys	10.15
Isyysvapaa	6.4, 10.14

J

Jakajan estyminen	3.6
Jakelun estyminen	4.14
Jakelun laajuus	4.3
Jako aika	3.2
Jakopiirin pohja-aika	3.3
Jakokirjan kunnossapito	4.8
Jakopiirin muutokset	2.3.1
Jatkuva neuvottelumenettely	1.2
Järjestötehtävät	7.2

K

Kantolaukku	7.1
Kappalekohtainen käsittelyaika	3.3
Kellotus	3.3
Kertausharjoitus	7.5
Kilometrikorvaukset	16.6
Koeaika	2.1
Kokoontuminen työpaikalla	8.1
Korvausten taannehtivuus	4.18
Koulutus	12
- ammatillinen jatkokoulutus	12.4
- ammatillinen täydennyskoulutus	12.4
- ammatillinen uudelleen-	12.4
- ammattiyhdistyskoulutus	12.5
- erimielisyyksien käsittely	12.8
- koulutustyöryhmä	12.2
- koulutusyhteistyö yrityksissä	12.3
- liittojen yhteinen koulutus	12.6
- opintovapaa	12.7
- työsuojelukoulutus	12.5
Kuljetusvälinekorvaus	4.10
Kuolinpäivä	4.16

L

Laboratoriotutkimukset	6.1.4
Lakko	8.6
Lapsen sairaus	6.6
Lehtien puuttuminen	4.11
Liitejakelu	4.3
Lisäjakelu	4.3
Lisätyö	3.7
Lomakorvaus	5.3

- työsuhteen aikana	5.3.1
- työsuhteen päättyessä	5.3.2
Lomapalkan korotus	5.1.4
- vaihtaminen vapaaksi	5.1.4
Lomauttaminen	10
- keskeyttäminen	10.5
- lomautusilmoitus	10.4
- muu työ lomautusaikana	10.6
- peruuttaminen	10.5
- siirtäminen	10.5
- työhön paluu	10.6
Luottamusmies	11
- annettavat tiedot	11.6
- ansionmenetyksen korvaus	11.8
- koulutus	11.9, 12.5
- lisäkorvaus	11.8
- tehtävät	11.5
- työsuhdeturva	11.4
- valinta	11.3
- vapautus	11.7
Luottamustehtävät	7.2
Lähiomainen	4.16
Lääkärissäkäynti	6.1.3
- ansionmenetyksen korvaaminen	6.1.4
- ikäkausitarkastukset	6.1.5.2
- joukkotarkastukset	6.1.5.2
- lakisääteiset lääkärin-	6.1.5
tarkastukset	6.1.2
Lääkärintodistus	6.1.2

M

Majoituskustannukset	16.5
Matkakustannukset	16.3
Määräaikainen työsopimus	2.1

N

Neuvottelujärjestys	8.3
---------------------	-----

O

Odotusajan korvaus	4.14
Opintovapaa	12.7

P		T		Varallaolo	4.6
Paikallinen sopiminen	8.2	Taannehtivat korvaukset	4.18	Varalehdet	7.1
Palkanmaksu	4.13	Takaisinottaminen	10.17	Vieraalla piirillä työskentely	4.5
Palkkatasa-arvo ja yhdenvertaisuus	18.8	Talviloma	5.2	Vihkimispäivä	4.16
Palkkatilasto	11.6	- antaminen	5.2.2	Viikonlopputilaus	4.3
Palkkatodistus	10.17	- jakaminen osiin	5.2.2	Vuosiloma	5.1
Palvelusvuosilisä	4.1	- korvaus	5.3.1	- antaminen	5.1.2
Parisuhteen rekisteröimispäivä	4.16	- määräytyminen	5.2.1	- määräytyminen	5.1.1
Peittojakelu	4.3	- palkka	5.2.3	- palkka	5.1.3
Perehdyttäminen	4.7	- vaihtaminen rahaksi	5.2.2	- lomapalkan korotus	5.1.4
Perhevapaat	6.4, 10.14	TEAMin tilaisuudet	7.2	- lomakorvaus	5.3
Piiriaika	3.3	Työaikajärjestelmä	3.1	- siirtäminen	5.1.2
Piirimittaus	3.3	Työaikapankki	3.11	Vähimmäispalkka	4.1
Piirin pohja-aika	3.3	Työajan pidentäminen	3.10	Välimiesoikeus	8.5
Päiväjakelu	3.9	Työalatoimikunta	14.9		
Päiväraha	16.3, 16.6	Työhyvinvointi	18.9	Y	
		Työnantajan omaisuuden säilyttäminen	4.9	Yhteistoiminta	9
		Työnteon estyminen	4.15	Yk-joukot	7.4
		Työrauha	8.6	Ylityö	3.7
		Työsopimus	2.1	Ylivoimainen este	4.15
		Työsopimusmalli	17	Yötyölisä	4.2
		Työsuhteen ehtojen muuttaminen	2.3		
R		Työsuojelu	13	Ä	
Raportointi	4.12	Työsuojeluasiamies	13.3	Äitiysvapaa	6.4, 10.14
Raskaus	10.14	Työsuojelupäällikkö	14.2	Äitiysvapaan palkka	6.4
Rauhanturvatehtävät	7.4	Työsuojeluvaltuutettu	14.2		
Ryhmähenkivakuutus	7.6	- ansionmenetyksen korvaus	14.7		
Röntgentutkimukset	6.1.4	- koulutus	12.5		
		- lisäkorvaus	14.4		
		- tehtävät	14.2		
S		- työsuhdeturva	14.6		
Sairaalan lapsen hoitaminen	6.6	- valinta	13.2		
Sairaudesta ilmoittaminen	6.1.1	- vapautus	14.3		
Sairausajan palkka	6.3	Työvoiman vähentämisyjärjestys	10.15		
Sairausvakuutuskorvaukset	6.5				
Selviytymistoimet, yrityksen taloudelliset vaikeudet	18.3	V			
Siviilipalvelus	7.4	Valvontavelvollisuus	1.4		
Silmälääkärin palkkio	6.2	Vanhentuminen	4.18		
Soveltamisala	1.1	Vanhempainvapaa	10.14		
Standardiaikajärjestelmä	3.3	Vapaapäivät	3.4		
Sunnuntaityö	4.17	Vapaapäivän vuorottaja	4.5		
Sunnuntaityökorotus	4.17	Varajakaja	4.6		
Syntymäpäivä	4.16				
Säästövapaa	5.1.2				

**VIESTINNÄN KESKUSLIITTO
TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO**

Helsinki 2016
