

VIESTINNÄN KESKUSLIITON

ja

SUOMEN JOURNALISTILIITON

välinen

TYÖEHTOSOPIMUS

2011–2013

SOVELTAMISOHJEINEEN

Sopimus on voimassa

4.5.2011 – 30.4.2013

VIESTINNÄN KESKUSLIITON

ja

SUOMEN JOURNALISTILIITON

välinen

TYÖEHTOSOPIMUS

2011–2013

SOVELTAMISOHJEINEEN

Sopimus on voimassa

4.5.2011 – 30.4.2013

SISÄLLYSLUETTELO

1. Soveltamisala ja voimassaolo	
1.1 Soveltamisala	6
1.2 Sopimuksen voimassaolo	6
Työehtosopimuksen tarkoitus	7
Hyvä neuvottelutapa	8
2. Työsuhde	
2.1 Työsopimuksen solmiminen (Ylte)	10
2.2 Soveltamisohje: Työsuhteen ehtojen muuttaminen (Ylte)	10
2A Yleiset oikeudet ja velvollisuudet	
2.3 Avustajana toimiminen	10
– Soveltamisohje: Avustajana toimiminen	10
2.4 Tekijänoikeus	11
– Soveltamisohje: Lehtikuvaajan oikeudesta valokuvaan	13
2.5 Yleiset velvollisuudet	13
2.6 Tekstimainonta	13
– Soveltamisohje: Tekstimainontaohjeet	13
2.7 Hyvä lehtimiestapa ym.	14
3. Työaikamääräykset	
3.1 Säännöllinen työaika	16
3.2 Vapaapäivät	17
3.3 Lepoajat	17
– Soveltamisohje: Ruokailutauko, vuorokausilepo ja viikkolepo	17
3.4 Ylityö	18
– Soveltamisohje: Ylityö	18
3.5 Sunnuntaityö	19
3.6 Vuorolisät	19
– Soveltamisohje: Vuorolisät	20
3.7 Kuukausipalkan jakaja	20
3.8 Varallaolo ja hälytysluonteinen työ	20
– Soveltamisohje: Varallaolo	21
– Soveltamisohje: Hälytysluonteinen työ	21
3.9 Työaikapankki	21
4. Palkat ja palkanmaksu	
4.1 Palkkarakenne	24
4.2 Toimituksellisen henkilöstön tehtävien vaativuuden perusluokitus	24
4.3 Työtehtävien muuttuminen	24
4.4 Vähimmäispalkat	25
4.5 Osa-aikaisen vähimmäispalkka	25
4.6 Harjoittelijapalkat	25
4.7 Henkilökohtaisen palkan kokemusosa	25
– Soveltamisohje	25
4.8 Sijaisuuskorvaus	25
4.9 Pääallekkäistyökorvaus	26
– Soveltamisohje	26
4.10 Palkanmaksu	26
4.11 JOPA-palkkausjärjestelmä	26
4.12 Liittojen välinen suositus henkilökohtaisen pätevyuden ja työsuorituksen arvioinnista	26
5. Lomat	
5.1 Vuosiloma	30
5.2 Lomapalkan korotus	30
5.3 Talviloma	30
5.4 Säästövapaa	31

5.5. Lomakorvaus, ellei lomaa ole kertynyt	31
– Soveltamisohje: Vuosiloma ja talviloma	31
6. Sairausaika ja perhevapaat	
6.1 Sairausajan palkka (Ylte)	36
6.2 Äitiys- ja isyysvapaa (Ylte)	36
6.3 Sairausvakuutuskorvaukset (Ylte)	36
6.4 Sairaalan lapsen hoitaminen (Ylte)	37
6.5 Lyhyt tilapäinen vapaa	37
7. Muut määräykset	
7.1 Jäsenmaksujen perintä ja tilitys (Ylte)	40
7.2 Asevelvollisuus, aseeton tai siviilipalvelu (Ylte)	40
7.3 Kertausharjoitukset (Ylte)	40
7.4 Ryhmähenkivakuutus (Ylte)	40
7.5 Kokoontuminen työpaikalla (Ylte)	40
7.6 Palkaton opiskelu- tai opetusvapaa	40
7.7 Järjestötehtävät	41
7.8 Terveystarkastukset ym.	41
8. Neuvottelumääräykset ja työrauha	
8.1 Paikallinen sopiminen	44
8.2 Työpaikan Neuvottelujärjestys.....	45
8.3 Erimielisyyksien käsittely liittojen välillä	45
8.4 Välimiehet	45
8.5 Valvontavelvollisuus	45
– Soveltamisohje: neuvottelumääräykset	45
8.6 Työrauha	46
8.7 Tiedonvälityskannanotto	46
8.8 Jatkuvan neuvottelun periaate	46
9. Yhteistoiminta viestintäteollisuudessa (Ylte)	48
10. Luottamusmiessopimus	49
11. Sopimus irtisanomisesta ja lomauttamisesta (Ylte)	52
12. Koulutussopimus (Ylte)	56
13. Sopimus toimituksellisen henkilöstön ammatillisesta kehittämisohjelmasta (TAKO)	58
14. Työsuojelusopimus (Ylte)	59
15. Työsuojeluyhteistyö toimituksissa	61
16. Työsopimusmallit	62
17. Hoitoonohjaus ja hoitoonohjaussopimusmalli (Ylte)	66
18. Matka- ym. korvaukset ja päivärahat	67
19. Työehtosopimuspöytäkirja	69
Asiahakemisto	76

1 LUKU

SOVELTAMISALA JA VOIMASSAOLO

1.1 Soveltamisala

1.2 Sopimuksen voimassaolo

TYÖEHTOSOPIMUKSEN TARKOITUS

HYVÄ NEUVOTTELUTAPA

SOVELTAMISALA JA VOIMASSAOLO

1.1 SOVELTAMISALA

1. Suomen Journalistiliitto ja Viestinnän Keskusliitto ovat tehneet tämän työehtosopimuksen ehtoista, joita on noudatettava sanomalehtien, aikakauslehtien ja paikallislehtien toimituksissa ja uutis- ja kuvatoimistoissa työskentelevien työ sopimuksissa riippumatta siitä, millä teknisellä jakelutavalla lehtiyritys tai uutis- ja kuvatoimisto välittää toimituksellista aineistoa.

2. Tämän työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvat Viestinnän Keskusliiton jäsenyritysten palveluksessa olevat toimitukselliset työntekijät:

- toimittajat,
- kuvaajat,
- taiteilijat,
- kielenkääntäjät, jotka tekevät käännöstyötä siten, että tekstiä sellaisenaan tai vain vähäisin muutoksin voidaan käyttää toimituksellisena aineistona,
- henkilöstö, joka hankkii, valikoi ja käsittelee toimituksellista aineistoa yrityksen videotex-viestintään sekä
- muu toimituksellinen henkilöstö, joita ovat:
 - toimituksellinen arkistohenkilöstö,
 - uutisten vastaanottajat ja lähettäjät sanomalehdissä ja tietotoimistoissa,
 - toimituksellisissa kuvankäsittelytehtävissä olevat työntekijät, jotka valmistavat kuvia tai kuvamateriaalia toimituksen käyttöön,

– toimituksen sihteerit, mikäli vähintään puolet heidän työstään koostuu toimituksellisista erityistehtävistä, jotka eivät tavanomaisesti kuulu kaupallis-hallinnollisen sihteerin tehtäviin,

– oikolukijat sekä

– henkilöstö, jonka tehtävät ovat luonteeltaan edellä mainittuihin verrattavia.

Työehtosopimuksen soveltamisalaan eivät kuulu sellaiset päätoimittajat tai vastaavat toimituksen esimiehet, joiden työ sopimuksen mukaisena tehtävänä on työnantajan edustajana vastuullisesti hoitaa alaistensa työntekijöiden työehtoihin liittyviä kysymyksiä. Tällaisessa asemassa ei ole henkilö, joka hoitaa pelkästään käytännön työnjohtoon liittyviä tehtäviä.

3. Sopimus sitoo allekirjoittaneita liittoja, niiden jäsenyhdistyksiä sekä työnantajia ja työntekijöitä, jotka ovat tai sopimuksen voimassa ollessa ovat olleet Viestinnän Keskusliiton tai Suomen Journalistiliiton ja sen jäsenyhdistysten jäseniä.

1.2 SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Tämä sopimus on voimassa 4.5.2011-30.4.2013 ja voimassaolo jatkuu senkin jälkeen vuoden kerrallaan, mikäli sopimusta ei puolin tai toisin irtisanota. Irtisanomisaika on kaksi kuukautta.

TYÖEHTOSOPIMUKSEN TARKOITUS

Liitot ovat sopineet työehtosopimuksen tarkoituksiksi seuraavaa:

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

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

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

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

HYVÄ NEUVOTTELUTAPA

Luottamusta lisäävän neuvottelukulttuurin edellytyksiä:

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

2 LUKU

TYÖSUHDE

2.1 Työsopimuksen solmiminen (Ylte)

**2.2 Soveltamisohje:
Työsuhteen ehtojen muuttaminen (Ylte)**

2 A YLEISET OIKEUDET JA VELVOLLISUUDET

2.3 Avustajana toimiminen
– **Soveltamisohje: Avustajana toimiminen**

2.4 Tekijänoikeus
– **Soveltamisohje:
Lehtikuvaajan oikeudesta valokuvaan**

2.5 Yleiset velvollisuudet

2.6 Tekstimainonta
– **Soveltamisohje: Tekstimainontaohjeet**

2.7 Hyvä lehtimiestäpa ym.

TYÖSUHDE

2.1 TYÖSOPIMUKSEN SOLMIMINEN (Yhte)

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 voimassaolevina (TSL 1:3 § 2. mom.).
3. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnannon aloittamisesta alkavasta, enintään neljän kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työnantaja järjestää työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhdenjaksoisesti yli neljä kuukautta, koeaika saadaan sopia enintään kuuden kuukauden pituiseksi (TSL 1:4 § 1. mom.).

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

4. Työsuhteen alussa annetaan selvitys sovellettavasta työehtosopimuksesta sekä luottamusmies- ja neuvottelujärjestelmästä.

Pöytäkirjamerkintä 1: Määräaikaisista sopimuksista annetaan pääluottamusmiehelle tiedot luottamusmies-sopimuksen 6 §:n 2 kohdan mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä 2: Mikäli yrityksen työtiloihin ja/ tai yrityksen omistamilla laitteilla työskentelemään otetaan yrityksen henkilökuntaan kuulumaton työntekijä, on asiasta neuvoteltava luottamusmiehen/ yhdysmiehen kanssa ja selvitettävä kyseisen työskentelyn periaatteet ja tarve.

SOVELTAMISOHJE:

2.2 TYÖSUHTEEN EHTOJEN MUUTTAMINEN (Yhte)

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

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

Työehtosopimuksessa tai työläinsäädännössä määritellyjä vähimmäisehtoja ei voida sopimuksella alittaa.

2 A YLEISET OIKEUDET JA VELVOLLISUUDET

2.3 AVUSTAJANA TOIMIMINEN

1. Toimittaja tai kuvaaja ei ilman kustantajan lupaa saa pitää ammattiinsa liittyvää sivutointa eikä toimia toisen lehden tai tiedotusvälineen avustajana päätoimeensa kuuluvilla aloilla. Milloin pyydetty lupa on eväty, on myös kiellon perusteet vaadittaessa kirjallisesti ilmoitettava.
2. Ammattiin liittyväksi sivutoimeksi ei katsota harastusluonteista sivutointa tai luottamustehtävää alan ammattijärjestössä.

SOVELTAMISOHJE:

AVUSTAJANA TOIMIMINEN

1. Kilpaileva työsopimus

Työsopimuslain 3 luvun 3 §:n kilpailevan toiminnan kieltä koskevan yleissäännöksen mukaan työntekijä ei saa luvatta tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka työsuhteessa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona ilmeisesti vahingoittaa työnantaja. Sen ohella ovat toimittajan oikeudesta toimia toisen lehden avustajana voimassa työehtosopimuksen erityissäännökset.

2. Työehtosopimuksen määräykset

Työehtosopimuksen mukaan:

1. Toimittaja ei ilman kustantajan lupaa saa toimia toisen lehden tai tiedotusvälineen avustajana päätoimeensa kuuluvilla aloilla. Päätoimen määrittely ei aina ole mahdollista. Mikäli toimittajalle ei työsuhteessa ole määritelty selvästi rajattua tehtäväaluetta (esimerkiksi kulttuuri tai urheilu), josta hän yksinomaan kirjoittaa, on avustamistehtävästä aina neuvoteltava työnantajan kanssa. Jos taas päätoimi, esim. kulttuuri on selkeästi määritelty, toimittaja voi ilman lupaa hoitaa avustamistehtävää esim. urheilun alalta.
2. Lupa avustajana toimimiseen voidaan antaa pysyväksi, määräajaksi, toistaiseksi tai yksittäistapausta koskevaksi.
3. Lupa avustajana toimimiseen voidaan antaa toimittajan päätoimen kaikista aloista tai vain osasta niitä.
4. Lupa avustajana toimimiseen voidaan antaa rajoitetusti, kuten yhtä tai useampaa tiedotusvälinettä koskevaksi tai rajoituksitta.
5. Lupa avustajana toimimiseen voidaan antaa suullisesti tai kirjallisesti. Milloin pyydetty lupa on eväty, työnantajan on jokaisessa yksityistapauksessa toimittajan niin vaatiessa ilmoitettava kirjallisesti kiellon perusteet.

6. Työsopimuslain 3 luvun 1 §:n asettamin edellytyksin ei toimittaja tarvitse muilla kuin päätoimeensa kuuluvilla aloilla kustantajan lupaa avustajana toimimiseen.

Mikäli tällainen tehtävä (mm. sivutoimi) esim. toimittajan vapaa-ajan harrastuksiin liittyvänä tulee kyseeseen eikä se koske hänen varsinaista ammattiaan, on toimittajalla siis siihen oikeus ilman eri lupaakin. Tällöin on toisaalta selvää, että hänen on hoidettava oma ammatinsa eikä tällainen tehtävä (mm. sivutoimi) saa sitä haitata.

Kirjan kirjoittaminen tai sen tekemiseen osallistuminen on mahdollista päätoimeenkin liittyvällä alalla. Kirjan kirjoittamisessa ei kuitenkaan ole lupa käyttää sellaista aineistoa, jonka toimittaja on hankkinut tai saanut haltuunsa työnsä perusteella ennen kuin aineisto tai tiedot on asianmukaisesti luovutettu työnantajan käyttöön.

Milloin lupaa ei em. tapauksissa tarvita, on toimittajan ja kuvaajan otettava huomioon työsopimuslain 3 luvun 1 §:n ja työehtosopimuksen 2.5 §:n asettamat vaatimukset.

3. Yleinen lojaliteettivelvollisuus

Työsopimuslain 3 luvun 1 § ja työehtosopimuksen 2.5 määrittelevät työntekijän yleistä lojaliteettivelvoitetta. Niinpä työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti, noudattaen määräyksiä, joita työnantaja toimivaltansa mukaisesti työn suoritusajan, laadun ja laajuuden sekä ajan ja paikan suhteen antaa.

Työntekijän on myös vältettävä kaikkea sellaista, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevan työntekijän velvoitteiden ja kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa ja mikä saattaisi aiheuttaa työnantajalle vahinkoa.

Toimittaja tai kuvaaja, joka julkaisee tai julkistaa aineistoa muualla kuin kustantajan lehdessä, on työsopimuslain 3 luvun 1 §:n edellyttämällä tavalla velvollinen ottamaan huomioon asemansa työnantajansa edustajana siten, ettei työnantajalle aiheudu vahinkoa esimerkiksi siten, että lehden luotettavuus suhteessa lukijoihin tai tietolähteisiin vaarantuu. Näissä suhteissa mahdollisesti tulkinnanvaraisista kohdista tulee neuvotella työnantajan kanssa.

Edellä todetut periaatteet koskevat kirjoittamista nimellä, nimimerkillä tai nimettä.

Toimittajalla on työehtosopimuksen 2.7 §:n määrittelemällä tavalla oikeus mielipiteensä ilmaisuun muussa kuin siinä tiedotusvälineessä, jonka palveluksessa hän on.

4. Työsuhteen ehdot

Työoikeudellisten tulkintasäännösten mukaan myönnetty lupa, josta sisältyy nimenomainen maininta työsuhteen ehtoja säännöstelevään työehtosopimukseenkin, on muodostunut osaksi toimittajan työsuhteen ehtoja, joiden muuttamisen osalta osapuolia sitoo neuvotteluvollisuus sekä velvollisuus pyrkiä sopimukseen.

Lupa avustajana toimimiseen raukeaa milloin sitä varten sovittu määräaika on päättynyt tai muu ehto on lakannut olemasta voimassa. Lupa raukeaa myös, milloin kustantaja hänelle kuuluvan oikeuden nojalla peruuttaa myöntämänsä luvan kokonaan tai osittain.

Tällöin, koska lupa evätään, on kustantajan toimittajan niin vaatiessa tässäkin tapauksessa kirjallisesti ilmoitettava kiellon perusteet. Kun kysymyksessä tällöin on edellä mainittu työsuhteen ehdon muuttaminen, syntyy osapuolille neuvotteluvollisuus ja velvollisuus pyrkiä sopimukseen, joka koskee työsuhteen ehdon muuttamisesta aiheutuneen tilanteen järjestelyä.

2.4 TEKIJÄNOIKEUS

1. Aineiston käytön yleisperiaatteet

1.1. Työehtosopimuksen tekijänoikeutta koskevien määräysten tulee mahdollistaa ja edistää yritystoiminnan järkevää ja kannattavaa kehittämistä. Sanoma- ja aikakauslehtien kilpailu muiden medioiden kanssa pakottaa ne etsimään uusia toimintamalleja.

1.2. Toimittajalla tai kuvaajalla ei ole oikeutta ilman kustantajan lupaa käyttää omiin tarkoituksiinsa eikä luovuttaa toiselle aineistoa, jonka hän toimessaan hankkii tai saa tietoonsa.

2. Suojattu aineisto

2.1. Tekijänoikeudellisesti suojattua aineistoa ovat kirjoitukset, jotka ylittävät ns. teoskynnyksen sekä valokuvat.

2.2. Tekijänoikeudellisen suojan ulkopuolella on yleensä tosiasioita selostava uutis- ja ajankohtaisaineisto, jonka tarkoituksena on ilman taiteellisia tehokeinoja tai tieteellistä analyysiä kuvata tapahtumia koti- ja ulkomailta. Tällainen aineisto on vapaasti käytettävissä. Suojatunkin aineiston tietoja voidaan vapaasti käyttää pohja-aineistona.

3. Suojatun aineiston käyttö lehdessä

3.1. Työnantajalla on oikeus työsuhteessa luodun tekijänoikeudellisen aineiston (teksti ja kuva) ensikäyttöön ja uudelleen käyttöön siinä lehdessä tai lehdissä, joita työnantajan ja journalistin välinen työsuhteeseen koskee. Työnantaja voi käyttää aineistoa työsuhteen päättymisen jälkeen samassa laajuudessa kuin työsuhteen kestäessä. Määräyksiä ei sovelleta ennen niiden voimaantuloa päättyneisiin työsuhteisiin.

(Työnantajan kertakäyttöoikeutta laajemmat, myös työsuhteen päättymisen jälkeen jatkuvat oikeudet ovat tulleet voimaan seuraavasti:

- valokuvan uudelleen käyttö 23.1.1986
- tekstin uudelleen käyttö 14.3.1995
- oikeus käyttää aineistoa sähköisessä viestinnässä 23.1.1986
- elektronisten arkistojen yksityiseen käyttöön tapahtuva luovutus 1.1.1994)

3.2. Oikeus toimittajan toimessaan laatimaan tekstiaineistoon palautuu toimittajalle, kun kustantaja ilmoittaa, ettei aineistoa julkaista. Mikäli ilmoitusta aineiston julkaisemisesta myöhemmin ei anneta kolmen kuukauden kuluessa siitä, kun valmis aineisto on luovutettu kustantajan edustajille, palautuvat oikeudet toimittajalle. Oikeudet palautuvat tekijälle niissä rajoissa, jotka johtuvat työehtosopimuksen 2.3 §:n määräyksestä.

4. Suojatun aineiston arkistokäyttö

4.1 Yksityinen käyttö

Työnantaja voi tarjota asiakkaalle arkistopalveluna lehden osia, yksittäisiä artikkeleita tai koosteita yksityiseen käyttöön myös elektronisessa muodossa olevasta arkistosta. Tämä palvelumuoto ei siirrä asiakkaalle oikeutta aineiston julkaisemiseen tai edelleenluovuttamiseen.

Sellainen käyttö, jossa teoksesta valmistetaan muutama kappale opiskeluun, yksityiseen tutkimustoimintaan tai ilman kaupallisia tavoitteita tapahtuvaan harrastustoimintaan on yksityistä käyttöä kuten myös ammatillisen tiedon hankkiminen, jota ei käytetä viranomaisen tai yrityksen toimintaan suoranaisesti esimerkiksi määrätyn toimenpiteen suorittamiseksi, tuotteen valmistamiseksi tai julkaisuun tai muuhun kaupalliseen tarkoitukseen.

4.2 Arkistopalvelu muuhun kuin yksityiseen käyttöön

Mikäli työnantaja myöntää asiakkaalle edellä todettua laajemman käyttöoikeuden elektroniseen aineistoon, on tekijänoikeudellisesti suojattuun arkistoon sisältyvän aineiston tällaisesta käytöstä sovittava paikallisesti.

Ellei arkistopalvelusta voida paikallisesti sopia, kustantaja voi kuitenkin toteuttaa yksityistä käyttöä laajemman arkistopalvelun. Laajemman arkistopalvelun asiakkaalle voidaan luovuttaa aineistoa viranomaisen tai yrityksen toimintaan suoranaisesti käytettäväksi (esim. sisäinen tiedotuskäyttö, tiedostojen ylläpito, koulutuskäyttö ja esitelmointi). Tällöin asiakkaalle annetaan oikeus valmistaa suojatusta aineistosta kappaleita omaan käyttöön, mutta palvelumuoto ei siirrä asiakkaalle oikeutta aineiston julkaisemiseen tai edelleenluovuttamiseen.

Tällaisessa tapauksessa maksetaan kustantajan päätökseen perustuvasta laajemmasta luovutuksesta journalistista työtä tekeville toimituksellisille työntekijöille arkistopalvelun alkaessa ja toisen toimintavuoden alkaessa 109,32 euron kertakaikkinen vuotuinen korvaus. Toisen toimintavuoden päättyessä järjestelyn piirissä olevien työntekijöiden palkkoja korotetaan 0,3 %. Järjestely ei koske työntekijöitä, jotka jo työsopimuksensa perusteella on palkattu tuottamaan tässä tarkoitettuja palveluita, eikä työntekijöitä, joiden työsuhte on kestoaltaan alle kolme kuukautta.

Mikäli paikallisesti on sovittu edellä mainitusta poikkeava korvausjärjestely ja järjestely päätetään lopettaa, korotetaan järjestelyn piirissä olevien työntekijöiden palkkoja 0,3 prosenttia.

5. Muut jakelutiet

5.1. Työnantajalla on oikeus käyttää lehden toimittua tekijänoikeudellista aineistoa siten, että asi-

akkaalle voidaan teknisten jakeluteiden ja asiakkaan toivomusten mukaan toimittaa luettavaksi lehti tai sen osa. Jakelutie voi olla myös sähköinen viestin tai muu elektronisessa muodossa toteutettava jakelutie kuten on-line yhteys tai cd-rom.

5.2. Työnantaja, joka lehden julkaisemisen ohella harjoittaa määräysvallassaan olevaa sähköistä viestintää, voi korvauksetta käyttää lehden aiottua tai siinä julkaistua aineistoa myös sähköisessä viestinnässään. Määräysvalta on olemassa, jos kustantaja omistaa yksin tai on pääomistajana tällaista ohjelmatoimintaa harjoittavassa yhtiössä. Määräysvalta toteutuu myös, jos kustantaja yksin ja omista nimissään toimii ohjelman tai sisällöllisen kokonaisuuden tuottajana sähköisessä viestimisessä. Tämä oikeus sisältää viestintävälineen edellyttämän toimituksellisen aineiston käsittelyn. Aineistoa ei voi käyttää tavalla, joka loukkaa tekijän moraalisia oikeuksia.

5.3. Vielä julkaisemattoman, mutta jo valmiin aineiston käyttö sähköisissä viestimissä ennen lehden ilmestymistä edellyttää lehden päätoimittajan päätöstä.

6. Suojatun aineiston käyttö mainonnassa

6.1. Työnantajalla on oikeus lehden tavanomaisessa mainonnassa sekä levikki- että PR-toiminnassa vapaasti käyttää sekä teoksia että valokuvia.

6.2. Lehden tehtyä aineistoa käytetään tavanomaisesti lööpeissä, ilmoituksissa, tv-mainoksissa ja esim. suoramainontakirjeissä. Vastaavanlainen uudenmuotoinen mainonta on luonnollisesti mahdollista.

6.3. Myös mainoskäytössä on otettava huomioon työehtosopimuksen 2.7 §:n määräys, jonka mukaan toimittajan tai kuvaajan henkilöä ei saa käyttää lehden markkinoinnissa tavalla, joka on omiaan loukkaamaan hänen yksityisyyttään. Mikäli toimittajan tai kuvaajan henkilö halutaan käyttää lehden markkinointiin muulla tavalla kuin tekijän nimi ja kuva tavanomaisesti julkais-
ten, tulee tästä erikseen sopia.

6.4. Muusta kuin edellä todetusta suojatun aineiston käytöstä on erikseen sovittava työnantajan ja työntekijän kesken.

7. Suojatun aineiston muu käyttö

Muusta kuin edellä todetusta suojatun aineiston käytöstä on sovittava erikseen. Sopiminen voi tapahtua työsopimuksella (sopimusmalli työehtosopimuksessa) tai paikallisesti siten kuin jäljempänä todetaan. Sopimus tehdään etukäteen kirjallisesti samalla korvauseriaatteista sopien.

8. Paikallinen sopiminen suojatun aineiston muusta käytöstä

8.1. Tarve suojatun aineiston muuhun käyttöön vaihtelee yrityksittäin. Kyseessä voi olla esimerkiksi aineiston käyttö muissa kustantajan julkaisemissa lehdissä,

kustantajien välinen aineiston vaihto, luovutus ulkopuolisille tai muu käyttötarve.

Kun paikallisesti neuvotellaan suojatun aineiston muusta käytöstä, otetaan järjestelyjä ja käytön ehtoja sovittaessa huomioon mm.:

- järjestelyn kustantajalle tuoma taloudellinen hyöty,
- yrityksen kilpailukyvyyn ja tuotteiden kehittäminen,
- sekä tuotannon järjeistämisen tarve että henkilöstön työllisyys,
- mahdollisuus suunnata voimavaroja sisällöllisen laadun parantamiseen,
- järjestelyjen vaikutus työtehtävien sisältöön ja vaativuuteen sekä
- järjestelyistä mahdollisesti sovittavien korvausten oikeudenmukaisuus.

8.2. Tekijänoikeuksia koskevia paikallisia neuvotteluja varten perustetaan työryhmä, jossa journalistaja voi luottamusmiehen lisäksi edustaa toinen toimituksen valitsema henkilö. Työnantaja valitsee omat edustajansa neuvotteluun. Neuvottelutuloksen allekirjoittavat työnantajan nimeämä henkilö sekä luottamusmies. Sopimus lähetetään liitoille tiedoksi.

8.3. Sovintomenettely

Mikäli tekijänoikeuksia koskeissa paikallisissa neuvotteluissa ei päästä tulokseen, voidaan asian ratkaisemiseksi turvautua liittojen sopimaan sovintomenettelyyn. Liitot nimeävät ulkopuolisen sovittelijan/sovittelulautakunnan, jonka kustannuksista liitot vastaavat puoliksi.

Aloitteen sovintomenettelystä voi tehdä kumpi tahansa paikallisen neuvottelun osapuoli.

Sovintomenettelyssä sovittelija/sovittelulautakunta voi antaa ratkaisuesityksen paikallisille osapuolille. Osapuolet voivat hyväksyä tai hylätä tehdyn esityksen.

Liitot toteavat yhteisenä suosituksenaan, että nykyisen KOPIOSTO-korvauksiin perustuvan koulutusstipendijärjestelmän säilyttämiseksi voidaan paikallisiin sopimuksiin kirjata maininta siitä, että sopimus ei vaikuta nykyisiin tekijöiden KOPIOSTO-oikeuksiin.

SOVELTAMISOHJE:

LEHTIKUVAAJAN OIKEUDESTA VALOKUVAAN

Lehtikuvaajien oikeudet valokuvaan määräytyvät työehtosopimuksen tekijänoikeutta koskevan määräyksen mukaisesti.

Toimessa hankitun ja tekijänoikeuden alaisen kuva-aineiston edelleen luovuttamisesta ja tekijälle (lehtikuvaajalle) sellaisesta luovutuksesta maksettavasta korvauksesta on syytä sopia kirjallisesti etukäteen.

Työehtosopimuksen tekijänoikeutta koskevat määräykset toimessa hankitun ja tekijänoikeuden alaisen kuva-aineis-

ton luovuttamisesta sekä sellaisesta luovutuksesta tekijälle maksettavasta korvauksesta eivät koske lehdille valokuvia välittävää kuvatoimistoa eivätkä sellaisessa toimistossa työskentelevää lehtikuvaajaa, ellei työnantajan ja lehtikuvaajan kesken ole toisin sovittu. Tämä ei kuitenkaan rajoita kuvaajan lain mukaisia oikeuksia työsuhteessa.

2.5 YLEISET VELVOLLISUUDET

1. Toimittajan ja kuvaajan on työssään noudatettava hyvää järjestystä ja täsmällisyyttä ja parhaan kykynsä mukaan pyrittävä edistämään sitä lehtiyrittystä, jonka palveluksessa hän on.

2. Yrityksen johdon tulee työnjohto-oikeuttaan käytäessään suhtautua luottamuksella toimituksellisiin työntekijöihin ja tukea heitä annettujen työtehtävien suorittamisessa.

2.6 TEKSTIMAINONTA

Toimittajalla ja kuvaajalla ei ole oikeutta käyttää lehden toimituksellisia palstoja mainontaan eikä heitä saa siihen velvoittaa.

SOVELTAMISOHJE:

TEKSTIMAINONTAOHJEET

1. Yleistä

Työehtosopimuksen mukaan toimittajalla ei ole oikeutta eikä velvollisuutta käyttää lehden tekstipalstoja liikemai- nontaan. Tekstimainontana pidetään materiaalia, jonka tarkoituksellinen tehtävä on pääasiallisesti hyödyttää jotain yritystä, tukea tuotteen tai palvelun myyntiä tai perusteettomasti edistää yksityisen henkilön, yhteisön tai viranomaisen etua.

Toimittajan oikeudet ja velvollisuudet perustuvat lehdistön mielipiteen vapauteen, johon toimituksellisessa työssä liittyy ulkopuolisten painostusyritysten torjuminen. Toimittajalla ei ole oikeutta eikä velvollisuutta tehdä tai ottaa toimitukselliseen käsittelyyn sellaista julkaistavaksi tarkoitettua tekstiä tai kuvaa, jota on pidettävä tekstimainontana.

Sellainen teksti tai kuva on torjuttava, joka on ilmoituksen saamisen ehtona. Toimittajalla ei ole oikeutta eikä velvollisuutta vastaanottaa sellaista etua, palkkiota, ilmaismatkaa, lahjaa tms., jonka nojalla hänellä on velvollisuus tehdä tekstimainontaa.

Toimituksellinen työntekijä ei saa oman edun tavoittelemiseksi käyttää lehden palstoja tekstimainontaan. Toimituksellisilla palstoilla voidaan julkaista yrityksiä, tuotteita, palveluksia tms. koskevaa materiaalia, kuvia ja tekstejä, jos materiaalilla on lukijoille merkittävää uutis-, viihde- tai muuta informaatioarvoa.

2. Rajanvetokysymykset

Liitot ovat todenneet, että harkittaessa tekstimainonnan ja muun toimituksellisen tekstin rajanvetoa on otettava huomioon mm. seuraavaa:

Sanoma- ja aikakauslehtien tehtävänä tiedotusvälineenä on tiedottaa, kommentoida ja viihdyttää. Lehtien toimittussivu-

jen tulee perustua toimituksellisiin aloitteisiin ja arviointeihin, jolloin säilytetään yleisön luottamus lehdistön uutis- ja tiedonvälitykseen. Luottamuksen säilyttämiseksi ja lisäämiseksi on puolustettava toimitusten velvollisuutta ja oikeutta määrätä lehtien toimituksellisesta sisällöstä.

Tekstimainonnan määrittelemisen yksiselitteisesti on vaikeata, joten kysymys on ratkaistava kussakin yksittäistapauksessa erikseen. Yleispätevänä periaatteena on pidettävä toimituksen toimesta julkistettavan aineiston uutis- ja tiedotusarvoa. Lehdille lähetettävän valmiin aineiston, tekstin ja kuvan, tarkoituksena on useinkin pelkästään kaupallinen tai mainonnallinen näkökohta, jolloin julkistamisintressi on lähettäjällä.

Yritystä, järjestöä tms. koskeva toimituksellinen teksti tai valokuva voi sisältää mm. tietoa yritys- ja järjestöpolitiikasta sekä niiden toiminnan taloudellisesta merkityksestä, tuotantolaitosten oleellisista muutoksista, uusista tehdasrakennuksista, tuotantolinjojen käyttöönotosta tai lopettamisesta jne., yrityksen tai järjestön merkittävästä osuudesta sosiaalisen, teknisen tai tieteellisen toiminnan edistämiseen, otteita vuosikertomuksista ja tilinpäätöksistä, tietoja merkittävistä liiketoimista (esim. sopimusten solmiminen) ja yrityksen tai järjestön kannanotoista julkisiin kysymyksiin sekä huomattavista merkkipäivistä.

Ilmoitus- ja mainoskorosteiset tiedotteet ilman olennaista uutis- ja tiedotussisältöä eivät kuulu lehtien tekstipalstoille. Materiaalia, jonka tarkoituksena on käyttää hyväksi toimituksen arvovaltaa ulkopuolisten perusteettomien etujen ajamiseen, ei ole pidettävä sallittavana. Lähetetyllä aineistolla voi kuitenkin olla tärkeä yleinen uutis- tai tiedotusarvo, jolloin on journalistisesti oikein antaa aineistolle julkisuutta. Palveluiden ja tuotteiden nimien (tavaramerkkien) mainitseminen on hyväksyttävissä esim. messujen ja markkinakatsausten yhteydessä palveluista ja tuotteista tehtyjen puolueettomien tekstien yhteydessä sekä laajan kokoomatiedon yhteydessä, jollaista lukija ei voi muualta saada.

Luotettavaa tietoa tuotteen tai palvelun haitallisista puolista ei tule salata.

Tuotteen, yrityksen, järjestön tms. nimeä ei tule kuitenkaan mainosmielessä toistaa toimituksellisessa tekstissä.

2.7 HYVÄ LEHTIMIESTAPA YM.

1. Toimittajaa tai kuvaajaa ei saa velvoittaa hyvää lehtimiestäpää tai heidän ammattikunniensa loukkaaviin tehtäviin tai kirjoittamaan vastoin vakaumustaan. Tällaisista tehtävistä kieltäytyminen ei saa johtaa painostustoimenpiteisiin.

2. Toimituksellisen henkilökunnan tulee noudattaa kustantajan määrittelemää lehden linjaa, jonka on oltava riittävän selvästi, kirjallisesti määritelty. Suunniteluista linjan muutoksista on saatettava hyvissä ajoin tieto toimitukselliselle henkilökunnalle.

3. Edellä 2 momentissa ilmaistu määräys ei saa estää toimittajaa kansalaisena ilmaisemasta omaa mielipidettään toisessa tiedotusvälineessä kuin siinä, jonka palveluksessa hän on, milloin mielipide ei ole saanut tilaa siinä julkaisussa, jonka palveluksessa hän on ja milloin se työsopimukslain 3 luvun 1, 3 ja 4 §:ien määräyksiä rikkomatta voi tapahtua tai mikäli työehtosopimuksen 2.3 §:stä ei muuta johdu.

Pöytäkirjamerkintä 1: *Toimittajan tai kuvaajan henkilöä ei saa käyttää lehden markkinoinnissa tavalla, joka on omiaan loukkaamaan hänen yksityisyyttään. Mikäli toimittajan tai kuvaajan henkilöä halutaan käyttää lehden markkinointiin muulla tavalla kuin tekijän nimi ja kuva tavanomaisesti julkaisten, tulee tästä erikseen sopia.*

Pöytäkirjamerkintä 2: *Aineiston luojalla on oltava mahdollisuus saada haltuunsa kopio alkuperäisaineistosta. Alkuperäisaineistoon käsittelyvaiheessa tulevien muutosten tekijät on pystyttävä jälkikäteen tunnistamaan.*

3 LUKU

TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET

- 3.1 Säännöllinen työaika**
- 3.2 Vapaapäivät**
- 3.3 Lepoajat**
 - **Soveltamisohje:**
Ruokailutauko, vuorokausilepo ja viikkolepo
- 3.4 Ylityö**
 - **Soveltamisohje:** Ylityö
- 3.5 Sunnuntaityö**
- 3.6 Vuorolisät**
 - **Soveltamisohje:** Vuorolisät
- 3.7 Kuukausipalkan jakaja**
- 3.8 Varallaolo ja hälytysluontoinen työ**
 - **Soveltamisohje:** Varallaolo
 - **Soveltamisohje:** Hälytysluonteinen työ
- 3.9 Työaikapankki**

TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET

3.1 SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA

1. Säännöllisen työajan enimmäismäärät

Säännöllinen työaika on enintään 7,5 tuntia vuorokaudessa ja 37,5 tuntia viikossa.

2. Työvuorojärjestelmä

2.1 Säännöllisen työajan sijoittamisesta laaditaan työvuorojärjestelmä. Työvuorojärjestelmää laadittaessa ja sitä muutettaessa on neuvoteltava pääluottamusmiehen kanssa.

2.2 Työvuorojärjestelmään perustuva työvuoroluettelo laaditaan, mikäli mahdollista vähintään kolme viikkoa ennen työaikajakson alkamista siten, että keskimäärin 37,5-tuntinen työviikko toteutuu jakson aikana. Työvuoroluettelon kattama työaikajakso voi olla 1 - 4 viikon pituinen.

2.3 Työvuoroluettelo laadittaessa on otettava huomioon säännöllisten vapaapäivien lisäksi työehtosopimuksen 3.2 §:ssä tarkoitetut vapaapäivät sekä työaikalain ja työehtosopimuksen määräykset lepoajoista.

3. Työajan sijoittaminen

Säännöllinen työaika voidaan järjestää seuraavasti:

3.1 Työaika on enintään 7,5 tuntia vuorokaudessa ja 37,5 tuntia viikossa. Työaika sijoitetaan keskimäärin viideksi päiväksi viikossa.

3.2 Työaika voi olla enintään 9 tuntia vuorokaudessa, jos se on työaikajakson muina päivinä vastaavasti lyhyempi niin, että keskimääräistä 37,5 tunnin viikko-työaikaa ei ylitetä.

3.3 Jos työviikko on enintään nelipäiväinen, voi säännöllinen työaika olla enintään 10 tuntia vuorokaudessa.

3.4 Säännöllinen työaika saa olla kahden viikon työaikajaksoilla enintään 75 tuntia tai neljän viikon työaikajaksoilla enintään 150 tuntia. Työaika ei saa ylittää 45 tuntia viikossa.

3.5 Kahden viikon työaikajaksoon tulee sisältyä vähintään 4 viikkovapaapäivää työviikon ollessa 5-päiväinen ja 6 viikkovapaapäivää työviikon ollessa 4-päiväinen.

4. Sopimismahdollisuudet

4.1 Luottamusmies voi sopia säännöllisen työajan sijoittamisesta siten, että säännöllinen työaika on enintään 10 tuntia vuorokaudessa ja 45 tuntia viikos-

sa. Säännöllisen työajan tulee tasoittua keskimäärin enintään 37,5 tuntiin viikossa 3 kuukauden aikana, ellei tasoittumisjaksosta toisin sovita.

4.2 Työntekijä voi sopia 10 tunnin säännöllisestä työajasta vuorokaudessa ja 45 tunnin työajasta viikossa. Tasoittumisjakso 37,5 tuntiin viikossa on 3 kuukautta.

4.3 Luottamusmies voi sopia säännöllisen työajan sijoittamisesta siten, että säännöllinen työaika on enintään 12 tuntia vuorokaudessa ja 50 tuntia viikossa. Säännöllisen työajan tulee tasoittua keskimäärin enintään 37,5 tuntiin viikossa vuoden aikana, ellei tasoittumisjaksosta toisin sovita.

4.4 Luottamusmiehen sopiessa asiasta tulee yksittäisten työntekijöitten perustellut henkilökohtaiset tarpeet ottaa huomioon.

Yksittäinen työntekijä voi perustellusta perhe-, opiskelu- tms. syystä kieltäytyä kohdan mukaisesta sovittavasta työaikajärjestelystä.

4.5. Liukuva työaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia liukuvasta työajasta niin, että työntekijä voi sovituissa rajoissa määrätä työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajankohdan. Sovittaessa liukuvasta työajasta on sovittava ainakin kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisesta liukumarajasta, lepoaikojen sijoittamisesta sekä säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä. Liukuvan työajan käsite määräytyy työaikalain mukaan.

Osapuolet voivat sopia vuorokautisen liukumajan enimmäispituudesta sekä työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä työaikalain 13.2 §:stä poikkeavasti.

5. Erityismääräykset

5.1 Työehtosopimuksen osa-aikaisia työntekijöitä koskevia määräyksiä sovelletaan niissä työsuhteissa, joissa keskimääräinen työaika on alle 34 tuntia viikossa.

5.2 Jos niissä kokoaikaisiksi sovituissa työsuhteissa, joissa noudatetaan 37,5 tuntia lyhyempää työviikkoa, säännöllistä viikkotyöaikaa pidennetään työntekijän kanssa tehtävällä sopimuksella, korotetaan kuukausipalkkaa vähintään samassa suhteessa kuin työaika pitenee.

5.3 Aluetoimituksessa, jossa työskentelee vain yksi päätoiminen toimittaja, voidaan hänen suostumuksellaan jättää työvuoroluettelo laatimatta tarpeellisen

joustavuuden aikaansaamiseksi. Tällöin voidaan poiketa työehtosopimuksen säännöllisestä päivittäisestä työajasta ja päivittäisistä työvuoroista sekä työehtosopimuksen työvuoro- ja työtuntijärjestelmistä edellyttäen, että työajan enimmäismääriä ei ylitetä.

3.2 VAPAAPÄIVÄT

1. Työvuoroluettelon mukaan tulevat vapaapäivät on järjestettävä toistensa yhteyteen, ellei töiden järjestely muuta vaadi, ja sijoitettava mahdollisuuksien mukaan viikon vaihteeseen.

2. Kahden viikoittaisen vapaapäivän lisäksi annetaan ylimääräinen vapaapäivä arkipyhien, juhannusaaton, jouluaaton ja uudenvuodenaaton johdosta, ellei ko. päivä satu lauantaiksi tai sunnuntaiksi.

Arkipyhiä ovat uudenvuodenpäivä, loppiainen, pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, vapunpäivä, helatorstai, juhannuspäivä, pyhäinpäivä, itsenäisyyspäivä, joulupäivä ja tapaninpäivä.

3. Vuosityöaikaa tasoittava vapaapäivä annetaan seuraavasti:

Sillä viikolla, johon sisältyy joulupäivä, annetaan sekä kiinteässä että kiertävässä työaikamuodossa yksi ylimääräinen vapaapäivä, joka sijoitetaan työvuorojärjestelmään puolen vuoden sisällä.

Sillä viikolla, johon sisältyy 1. pääsiäispäivä, annetaan kiertävässä työaikamuodossa yksi ylimääräinen vapaapäivä, joka sijoitetaan työvuorojärjestelmään puolen vuoden sisällä.

4. Arkipyhänä, pääsiäislauantaina, juhannus-, joulu- ja uudenvuodenaattona tehty työ korvataan kuten sunnuntaityö (ks. työehtosopimus 3.5 sunnuntaityö).

5. Loppiaisena, pitkäperjantaina, vapunpäivänä, helatorstaina, pyhäinpäivänä ja itsenäisyyspäivänä sunnuntaityökorvaus maksetaan 50 prosentilla korotettuna.

6. Työajan lyhentyessä kohdan 3.2 mukaisesti on tarkistettava, ettei osa-aikaisen säännöllinen työaika ylitä ko. ajankohtana 3 viikon tarkastelujaksoina 112 tuntia vähennettynä lyhennysten määrällä.

3.3 LEPOAJAT

1. Ruokailutauko. Ruokailutauko voidaan järjestää, jos siitä sovitaan, pidemmäksi tai lyhyemmäksi kuin yksi tunti.

2. Vuorokausilepo. Työntekijälle on annettava kerran vuorokaudessa yhdenjaksoinen vuorokausilepo, jonka pituus sovitaan paikallisesti. Ellei vuorokausilevon

pituuudesta synny paikallista sopimusta, noudatetaan työaikalain määräyksiä.

3. Viikkolepo. Työaikalain mukaan työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävän keskeytymättömän vapaa-ajan, joka on, mikäli mahdollista sijoitettava sunnuntain yhteyteen.

SOVELTAMISOHJE:

1. Ruokailutauko ja vuorokausilepo

Työajan ollessa vuorokaudessa pidempi kuin 6 tuntia, on työntekijälle annettava työn aikana ainakin yksi säännöllinen lepoaika, ruokatauko.

Työehtosopimuksen 3.3 §:n 1 kohdan mukaan voidaan ruokailutauko järjestää lyhyemmäksi tai pidemmäksi kuin yksi tunti, mikäli siitä paikallisesti sovitaan. Sopiminen ruokailutauon lyhentämisestä on työpäivän kokonaispituuden lyhentämiseksi mahdollista esim. silloin, kun lyhentäminen ruokailupaikkojen sijainnin, töiden järjestelyn yms. seikkojen kannalta on tarkoituksenmukaista. Ruokailutaukoa ei kuitenkaan saa sopia puolta tuntia lyhyemmäksi. Mikäli tauko on pituudeltaan vähintään puoli tuntia ja työntekijä voi sen aikana esteettä poistua työpaikalta, ei ruokailutaukoa lueta työaikaan.

Jos työvuoron pituus on yli kymmenen tuntia, on työntekijällä halutessaan oikeus pitää kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen toinen lepotauko. Lepotauko voi olla enintään puolen tunnin pituinen, eikä sitä lueta työaikaan.

Vuorokautista ylityötä teetettäessä tulee ottaa huomioon työaikalain määräykset 11 tunnin keskeytymättömästä lepoajasta vuorokaudessa, ellei asiasta ole paikallisesti sovittu.

2. Viikkolepo

Työaikalain mukaan on kerran viikossa annettava vähintään 35 tuntia kestävä yhdenjaksoinen lepoaika, joka on mikäli mahdollista sijoitettava sunnuntain yhteyteen. Lepoaika voidaan myös antaa siten, että se on 14 vuorokauden jaksossa keskimäärin 35 tuntia viikossa. Viikoittaisen lepoajan tulee kuitenkin aina olla vähintään 24 tuntia. Lain tarkoittamaksi lepoajaksi lasketaan mikä tahansa vapaa viikon aikana lukuun ottamatta äkillisiä omasta tai lapsen sairaudesta aiheutuneita poissaoloja.

Esimerkki 1:

Viikkolepo tavallisesti sunnuntaina

ma – pe	la – su	ma
8.00-16.00	VP	8.00-16.00

Esimerkissä on viikkolepoaika 64 tuntia (perjantaista klo 16.00 - maanantaihin klo 8.00) eikä erillistä viikkolepokorvausta makseta.

Esimerkki 2:

37,5 tunnin säännöllinen viikkotyöaika on täyttynyt perjantaina. Ylityötä tehdään lauantaina 7,5 tuntia ja sunnuntaina 7,5 tuntia (klo 9-17). Maanantaina työ alkaa klo 9.

Viikkolepokorvaus maksetaan, koska työntekijälle ei jää kuin 16 tunnin yhdenjaksoinen lepoaika. Saamatta jäänyt viikkolepo korvataan joko antamalla työntekijälle palkallista vapaata se työtuntimäärä, jolla 35 tuntia on alittunut, tai maksamalla vastaavasta ajasta yksinkertainen tuntipalkka.

Kultakin sunnuntain ylityötunnilta korvataan	
perusosa	1 x tuntipalkka
ylityökorv.	0,5 x tuntipalkka
su-korotus	1 x tuntipalkka
vkolepokorv.	1 x tuntipalkka
Yhteensä	3,5 x tuntipalkka

3.4 YLITYÖ

1. Yleistä

Ylityötä on työnantajan aloitteesta säännöllisen työajan lisäksi tehty työ. Ylityö edellyttää työntekijän suostumusta.

2. Vuorokautinen ylityö

Vuorokautista ylityötä on työ, jota tehdään päivittäisen säännöllisen työajan lisäksi. Ylityö alkaa, kun työvuoroluettelon mukainen säännöllinen työaika ylittyy.

3. Viikoittainen ylityö

1. Viikkoylityötä on työ, jota tehdään säännöllisen viikoittaisen työajan lisäksi. Se on työtä työvuorojärjestelmän mukaisina vapaapäivinä.

2. Viikoittainen ylityö muuttuu vuorokautiseksi ylityöksi sen jälkeen, kun päivittäinen säännöllinen työaika on tehty.

4. Ylityön korvaaminen

1. Korvaus ylityöstä määräytyy työaikalain mukaisesti. Ylityökorvaus ei voi sisältyä työntekijän kiinteään kuukausipalkkaan.

2. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kunkin työpäivän kahdelta ensimmäiseltä ylityötunnilta 50 %:lla korotettu palkka. Seuraavilta ylityötunneilta maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

3. Vuorokautisen ylityön korvausta laskettaessa perustuntipalkkaan lisätään säännöllisen työajan vuorolisän tuntia kohden laskettu keskimäärä sen päivän lisästä, jona ylityötä tehdään.

4. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka.

5. Sunnuntaina tehdystä ylityöstä maksetaan sunnuntaityökorotus ylityökorvauksen lisäksi. Lisäksi on otettava huomioon viikkolepoa koskevat määräykset.

6. Ylityökorvaus tai osa siitä voidaan työntekijän ja työnantajan kesken sopia vaihdettavaksi vastaavalla tavalla laskettuun vapaaseen työntekijän säännöllisenä työaikana. Vapaan pitämisen ajankohdasta sovitaan työntekijän ja työnantajan kesken. Myös vuorolisät työvuorolistan mukaisilta työvuoroilta maksetaan, vaikka henkilö ei teekään säännöllistä työvuoroaan ylityövaapaan vuoksi.

7. Yksi ylityökäsité

Paikallisesti voidaan pääluottamusmiehen kanssa sopia ylityön korvaamisesta työehtosopimuksen 3.4 kohdasta poiketen. Sopimuksen mukainen ylityökorvaus voi olla kaikilta ylityökorvaukseen oikeuttavilta tunneilta sama tai ylityötuntien määrän perusteella porrastettu. Jos korvauksen suuruus perustuu porrastettuun järjestelmään, voi tuntirajojen seuranta-ajanjakso olla enintään vuoden pituinen.

Paikallista sopimusta laadittaessa on selvitettävä riittävän pitkältä ajanjaksolta ylityötuntien määrä ja jakautuminen 50 %:n ja 100 %:n ylityötunteihin, ylityön ajallinen sijoittuminen ja sen syyt sekä tarve paikallisen sopimuksen solmimiselle.

Paikallisen sopimisen osalta noudatetaan työehtosopimuksen 8.1 kohdan määräyksiä. Sopimus on solmittava kirjallisesti ja kopio siitä lähetetään liittoihin tiedoksi kuukauden sisällä sen allekirjoittamisesta.

Sopimuksen toimivuutta, sen tavoitteiden toteutumista sekä ylityön syitä, määrää ja ajallista sijoittumista seurataan vuosittain yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa.

Paikallisella sopimuksella ei ole vaikutusta sunnuntai-työkorotukseen tai ylityökorvauksen perusteena käytettävän palkan laskentaan.

Tätä työehtosopimusmääräystä sovelletaan vain yrityksissä, jotka kuuluvat yhteistoimintalain (30.3.2007/334) soveltamisen piiriin.

SOVELTAMISOHJE:

Ylityötä voidaan tehdä vuorokautisena tai viikoittaisena ylityönä myös esim. sunnuntaina. Sovittaessa ylityökorvauksen vaihtamisesta vapaaseen annetaan jokaisesta tehdystä ylityötunnista mahdollinen sunnuntai- ja viikkolepokorvaus huomioon ottaen vapaata seuraavasti:

- ylityökorvaus 1,5-2 tuntia
- mahdollinen sunnuntai-työkorvaus 1 tunti
- mahdollinen viikkolepokorvaus 1 tunti

Yhteensä vapaata annetaan 1,5-4 työvuorojärjestelmän mukaista työtuntia. Nämä tunnit luetaan mukaan säännöllisen työajan kokonaistuntimäärään.

5. Ylityön enimmäismäärät

Ylityötä saadaan teettää enintään 138 tuntia neljän kuukauden ajanjaksossa ja 250 tuntia kalenterivuodessa.

Paikallisesti voidaan luottamusmiehen kanssa sopia enintään 80 lisäylityötunnista vuodessa. Paikallisesti voidaan myös sopia neljän kuukauden tarkastelujakson poistamisesta, jolloin tarkastelujakso on kalenterivuosi.

6. Työaikakirjanpito

Työaikakirjanpito tehdään työaikalain mukaisesti. Kirjanpitoon merkitään vain ylityö, joka on tehty 8 vuorokautisen tai 40 viikoittaisen työtunnin lisäksi. Ylityön enimmäismääriin luetaan mukaan työaikalain mukaiset ylityötunnit. Ylityökorvaus maksetaan kuitenkin jos säännöllisen työajan tultua täyteen.

7. Lisätyö

1. Työehtosopimuksen mukaan lisätyö ei ole mahdollista kokoaikaisen työntekijän kohdalla.
2. Osa-aikainen työntekijä voi tehdä lisätyötä. Lisätyötä on työnantajan aloitteesta ja työntekijän suostumuksella tehty työ, joka ylittää sovitun säännöllisen työajan ylittämättä kuitenkaan työehtosopimuksen mukaisia säännöllisen työajan enimmäismääriä tai työpaikalla yleisesti noudatettua säännöllistä työaikaa. Säännöllisen työajan ja lisätyön määrä voi olla yhteensä enintään 7,5 tuntia vuorokaudessa.
3. Lisätyöstä maksetaan vähintään säännöllisen työajan palkka. Osa-aikaiselle työntekijälle lisä- ja ylityöstä maksettavaa palkkaa laskettaessa saadaan palkka tuntia kohden jakamalla kuukausipalkka kuukauden työtuntien keskimäärällä. Mikäli tehty työ on iltai- tai yötyötä, lisätään tuntipalkkaan työehtosopimuksen 3.6.3 kohdassa mainittu tuntia kohden laskettu lisä. Näin saatua tuntipalkkaa käytetään laskennan perusteena.

3.5 SUNNUNTAITYÖ

1. Sunnuntaina, kirkollisena arkipyhänä, itsenäisyyspäivänä ja vapunpäivänä tehdystä työstä (= sunnuntaityö) maksetaan kuukausipalkan lisäksi rahakorvauksena yksinkertainen tuntipalkka jokaiselta tehdyltä työtunnilta.
2. Säännöllisestä sunnuntaityöstä maksettava rahakorvaus voidaan kirjallisella sopimuksella sisällyttää kuukausipalkkaan, ei kuitenkaan tämän työehtosopimuksen mukaisiin vähimmäispalkkoihin. Samalla on sovittava sen summan suuruudesta, jona rahakorvaus on kuukausipalkkaan sisällytetty. Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi, ellei toisin ole sovittu. Korvaus on tarkistettava aina, jos kuukausipalkka tai tehdyn sunnuntaityön määrä muuttuu.
3. Sunnuntaina tai em. pyhäpäivänä alkava säännöllinen työvuoro korvataan kokonaan sunnuntaityönä, vaikka työvuoro päättyisi arkipäivänä.
4. Sunnuntaina tehdystä säännöllisestä työstä maksetaan vuorolisät lakisääteisen sunnuntaityökorotuksen takia kaksinkertaisina. Vuorolisien vaikutus sunnuntaina tehdyn ylityön korvaukseen käy ilmi ylityömääräyksen kohdasta 3.4.
5. Osa-aikaiselle työntekijälle sunnuntaityöstä maksettavaa palkkaa laskettaessa saadaan palkka tuntia kohden jakamalla kuukausipalkka kuukauden työtuntien keskimäärällä.
6. Työntekijä ja työnantaja voivat sopia sunnuntaityökorotuksen vaihtamisesta vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana.

3.6 VUOROLISÄT

1. Vuorolisä maksetaan säännölliseltä työvuorolta
 - joka päättyy klo 18.00 - 01.00 välisenä aikana tai
 - joka alkaa tai päättyy klo 01.01 ja 05.00 välisenä aikana tai kestää edellä mainitun ajankohdan yli tai
 - joka alkaa klo 05.01 – 05.59

Vuorolisä	1.5.2011	1.1.2012
18.00–20.00	7,5 €	7,9 €
20.01–22.00	14,4 €	15,1 €
22.01–24.00	18,8 €	19,8 €
00.01–01.00	20,4 €	21,5 €
01.01–05.00	25,4 €	26,7 €
05.01–05.59	20,4 €	21,5 €

2. Vuorolisä lauantaina tehdyltä säännölliseltä työvuorolta

Lauantailisä	1.5.2011	1.1.2012
18.00–20.00	24,9 €	26,2 €
20.01–22.00	51,2 €	53,9 €
22.01–24.00	65,2 €	68,6 €
00.01–01.00	70,7 €	74,4 €
01.01–05.00	89,6 €	94,3 €
05.01–05.59	70,7 €	74,4 €

3. Osa-aikaisen työntekijän vuorolisän suuruus saadaan jakamalla taulukon mukainen lisä 7,5:llä ja kertomalla siten saatava luku ko. päivän säännöllisen työajan työtuntien lukumäärällä.

SOVELTAMISOHJE:

VUOROLISÄT

1. Yleistä

Vuorolisä maksetaan säännöllisiltä työvuorojärjestelmän mukaisilta työvuoroilta. Vuorolisä on sama kaikissa palkkaryhmissä. Lisät koskevat myös harjoittelijoita. Vuorolisän määrä ei riipu työvuoron pituudesta lukuun ottamatta osa-aikaisia työntekijöitä.

Lauantaina tehtävästä säännöllisestä työstä vuorolisä maksetaan erillisen taulukon mukaisena. Säännöllinen työvuoro katsotaan tehdyksi lauantaina, jos yli puolet ko. vuoron työtunneista tehdään lauantaivuorokauden aikana.

Lisä ei voi sisällyttää työehtosopimuksen mukaiseen vähimmäispalkkaan. Vuorolisät maksetaan joko tehtyjen vuorojen mukaan tai tasasuuruksena eränä, erillisenä osana kuukausipalkkaa, jolloin erän tulee vastata tehtyjä vuoroja. Myös sunnuntaityökorotus on otettava huomioon erästä sovittaessa. Mikäli vuorotyön määrässä tapahtuu muutoksia, erää tarkistetaan vastaavasti.

2. Vuorolisä ja sunnuntaityökorotus

Sunnuntaina tai muuna pyhänä sekä itsenäisyyspäivänä ja vapunpäivänä säännöllisen työaikana tehtävästä työvuorosta maksetaan vuorolisä kaksinkertaisena.

3. Vuorolisä ja ylityökorvaus

Vuorokautista ylityön korvausta laskettaessa perustuntipalkkaan lisätään säännöllisen työajan vuorolisän tuntia kohden laskettu osa sen päivän lisästä, jona ylityötä tehdään. Jos henkilölle maksetaan vuorolisät kuukausittaisena eränä, tulee erä ottaa huomioon ylityökorvauksen perusteena olevaa perustuntipalkkaa laskettaessa.

4. Vuorolisä ja sunnuntaityökorotus sairausajalta

Sairausajalta vuorolisät maksetaan työvuoroluettelon mukaisesti.

Mikäli sairaus jatkuu pitempään kuin sairauden alkaessa voimassa ollut työvuoroluettelo, maksetaan lisät sen suuruisina kuin ne on maksettu keskimäärin edellisen kolmen kuukauden aikana.

Sairausajan palkassa otetaan huomioon myös sunnuntaityökorotus, jos työntekijä olisi ollut työvuorolistan mukaisesti työssä. Korvaus maksetaan enintään kuudelta sunnuntaivuorolta.

5. Vuorolisä koulutus- ja järjestötehtävien ajalta

Vuorolisä maksetaan työvuoroluettelon mukaisesti koulu-

tussopimuksessa tarkoitetuista koulutustilaisuuksista, joilta työnantaja on koulutussopimuksen mukaan velvollinen maksamaan palkan.

Työntekijän osallistuessa liittonsa virallisenä edustajana työehtosopimuksen 7.7 §:n tarkoittamiin järjestötehtäviin, vuorolisä maksetaan työvuoroluettelon mukaisesti

6. Vuorolisä matka-ajalta

Työntekijän matkustaessa säännöllisenä työaikanaan vuorolisät maksetaan työvuoroluettelon mukaisesti.

Mikäli matkustaminen tapahtuu säännöllisen työajan ulkopuolella, vuorolisää ei makseta, koska matkustusaika ei ole työaikaa.

7. Vuorolisä ylityövapaan ajalta

Mikäli työntekijän ja työnantajan kesken sovitaan, että ylityö korvataan vapaa-aikana, ylityövapaan ajalta maksetaan vuorolisä työvuoroluettelon mukaisesti.

3.7 KUUKAUSIPALKAN JAKAJA

Yli-, sunnuntai- ym. työstä suoritettavaa rahakorvausta määrättäessä lasketaan tuntipalkka siten, että kuukausipalkka jaetaan luvulla 157. Milloin säännöllinen työaika on sovittu 37,5 tuntia lyhyemmäksi, kuukausipalkan jakajana käytetään luvulla 157 kerrottua sovittun viikkotyöajan ja 37,5 tunnin suhdetta

$$157 \times \frac{\text{sovittu viikkotyöaika}}{37,5}$$

3.8 VARALLAOLO JA HÄLYTYSLUONTOINEN TYÖ

1. Varallaolo

Jos työntekijä esimiehensä antaman tehtävän mukaisesti, etukäteen sovitulla tavalla on vapaa-aikanaan tavoitettavissa mahdollista työhön kutsua varten, maksetaan siitä varallaoloajan palkkana kuukausipalkan lisäksi yksinkertainen perustuntipalkka. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan.

2. Puhelinvarallaolo

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia kohdassa 1. tarkoitettua lievempää sidottuisuutta edellyttävästä puhelinvarallaolosta esim. ohjeiden antamista varten tai yllättävien tilanteiden varalta. Puhelinvarallaolo ei edellytä sitä, että työntekijä olisi 1. kohdassa mainituin tavoin velvollinen lähtemään kutsuttaessa työhön.

Puhelinvarallaolosta sovittaessa on sovittava myös siitä suoritettavasta korvauksesta. Korvaus voidaan sopia sisällytettäväksi työntekijän kiinteään kuukausipalkkaan, ei kuitenkaan työehtosopimuksen mukaiseen vähimmäispalkkaan. Korvauksen määrässä on otettava huomioon puhelinvarallaolosta työntekijän vapaa-ajan käytölle aiheutuvat rajoitukset.

3. Hälytystyö

Hälytysluonteisesta työstä, jota tehdään työvuoron ulkopuolella annetun hälytyskutsun perusteella ja työntekijä joutuu tulemaan työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella hänen jo poistuttuaan työpaikaltaan, maksetaan työntekijälle ylityökorvauksen lisäksi hälytysrahana vähintään kolmen tunnin palkka.

Mikäli hälytyskutsu annetaan ja työhön joudutaan tulemaan kello 21.00 ja 6.00 välisenä aikana, maksetaan ylityökorvauksen lisäksi hälytysrahana neljän tunnin palkka.

Jos työvuoroluettelo on ns. yhden miehen aluetoimituksessa toimittajan suostumuksella jätetty laatimatta, ei hälytysrahan perusteita voida selvittää eikä hälytysrahaa makseta.

SOVELTAMISOHJEET:

VARALLAOLO (3.8.1)

Varallaolosäännösten soveltaminen edellyttää, että työnantaja ja työntekijä ovat sopineet, että henkilö on välittömästi tavoitettavissa kotonaan ja tarvittaessa valmis ilmoituksen saatuaan lähtemään työpaikalleen.

Varallaolosäännöksiä ei sovelleta kotona tapahtuvaan työskentelyyn. Varallaolosta on etukäteen selvästi sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Varallaolosta maksetaan työntekijälle yksinkertainen perustuntipalkka varallaoloajalta. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan.

Varallaolotunneista maksetaan korvaus palkanmaksun yhteydessä erillisen luettelon mukaan.

Mikäli työntekijä tällaista päivystystä suorittaessaan kutsutaan työhön, loppuu varallaolo ja tehdyistä tunneista maksetaan työehtosopimuksen mukainen ylityökorvaus säännöllisen työajan ylittäviltä tunneilta.

HÄLYTYSLUONTOINEN TYÖ (3.8.3)

Työehtosopimuksen mukaan maksetaan hälytysluonteisesta työstä, jota tehdään työvuoron ulkopuolella annetun hälytyskutsun perusteella, milloin työntekijä on joutunut tulemaan työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella jo poistuttuaan työpaikalta, ylityökorvauksen lisäksi hälytysrahana vähintään kolmen tunnin palkka.

Milloin hälytyskutsu annetaan ja työhön joudutaan tulemaan

klo 21.00 ja 6.00 välisenä aikana, maksetaan ylityökorvauksen lisäksi hälytysrahana neljän tunnin palkka.

Hälytystyöstä maksetaan korvaus aivan samoin kuin normaalista ylityöstä em. hälytysrahaa lukuun ottamatta. Muutenkin hälytystyö rinnastetaan ylityöhön, mikä merkitsee sitä, että se lasketaan mukaan ylitoiden enimmäismääriin. Hälytysluonteisesta työstä annettua määräystä ei sovelleta, mikäli henkilö sopimuksen mukaan on tavoitettavissa asunnostaan tai muusta sovitusta paikasta, jolloin työntekijälle suoritetaan työehtosopimuksen mukainen varallaolokorvaus.

3.9 TYÖAIKAPANKKI

Työnantaja ja luottamusmiehet voivat sopia työaikapankin käyttöönotosta yrityksessä. Työajan säästämiseksi työaikapankkiin sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä.

Työaikapankkiin voidaan sopia siirrettäväksi esimerkiksi

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

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

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

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

Työntekijälle annetaan vuosittain selvitys pankkiin kertyneistä vapaista. Luottamusmiehelle annetaan vuosittain yhteenveto pankkiin kertyneistä ja käytetyistä vapaista. Luottamusmiehet ja työnantajan edustajat seuraavat vuosittain työaikapankkikertymää erityisesti työsuojelullisista syistä.

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

Työaikapankin käyttöönottamiseen liittyen on lisäksi sovittava ainakin seuraavista asioista:

- ketkä kuuluvat työaikapankkijärjestelmän piiriin
- mitä vapaita voidaan säästää, millaisin ehdoin niitä säästetään sekä menettelytavat siitä kuinka työaikapankkikertymän määrä on todennettavissa
- vapaiden säästämiseksi ja lainaamiselle asetetut enimmäismäärät, jolloin erityistä huomiota kiinnitetään työsuojelullisiin näkökohtiin
- kuinka vapaita voidaan pitää tai määrätä pidettäväksi
- miten vapaan pitämisaikajankohdan palkka määritellään, jos käytössä on useita eri palkkaperusteita tai palkkaustapoja menettelytavoista työntekijän ollessa työkyvyttömyyden tai muun syyn vuoksi estynyt työnteosta sovitun vapaan aikana
- menettelytavoista työntekijän ollessa työkyvyttömyyden tai muun syyn vuoksi estynyt työnteosta sovitun vapaan aikana
- missä tilanteissa, työsuhteen päättymisen ohella, säästövapaa voidaan muuttaa rahaksi ja minkä periaatteiden mukaisesti vaihto suoritetaan
- kuinka työaikapankin toimivuutta käsitellään työnantajan ja luottamusmiehen kesken ja kuinka työaikapankkijärjestelmää voidaan muuttaa.

4 LUKU

PALKAT JA PALKANMAKSU

- 4.1 Palkkarakenne**
- 4.2 Toimituksellisen henkilöstön tehtävien vaativuuden perusluokitus**
- 4.3 Työtehtävien muuttuminen**
- 4.4 Vähimmäispalkat**
- 4.5 Osa-aikaisen vähimmäispalkka**
- 4.6 Harjoittelijapalkat**
- 4.7 Henkilökohtaisen palkan kokemusosa – Soveltamisohje**
- 4.8 Sijaisuuskorvaus**
- 4.9 Päällekkäistyökorvaus – Soveltamisohje**
- 4.10 Palkanmaksu**
- 4.11 JOPA-palkkausjärjestelmä**
- 4.12 Liittojen välinen suositus henkilökohtaisen pätevyyden ja työsuorituksen arvioinnista**

PALKAT JA PALKANMAKSU

4.1 PALKKARAKENNE

Työehtosopimuksen mukainen vähimmäispalkka muodostuu työn vaativuuden mukaisesta vähimmäispalkasta ja henkilökohtaisen palkanosan kokemusosasta.

4.2 TOIMITUKSELLISEN HENKILÖSTÖN TEHTÄVIEN VAATIVUUDEN PERUSLUOKITUS

4.2.1 Taso I: Toimitukselliset tukitehtävät

Palkkaryhmä I

Palkkaryhmään I kuuluvat toimituksellista työprosessia tukevat tehtävät, joihin valmiudet hankitaan keskiasteen koulutuksella tai vastaavalla kokemuksella.

Palkkaryhmään I kuuluvat myös journalistiset tehtävät, jotka perustuvat vakiintuneeseen käytäntöön eivätkä edellytä jatkuvien journalististen ratkaisujen tekemistä.

4.2.2 Taso II: Journalistiset ammattitehtävät

Palkkaryhmä IIa

Palkkaryhmään IIa kuuluvat journalistisia ratkaisuja edellyttävä uutis- ja artikkelityö, journalistinen taitto/ulkoasusuunnittelu sekä journalistinen kuvaaminen ja kuvareportaasityö. Työ edellyttää itsenäistä tietolähteiden etsimistä, käyttämistä ja taustojen selvittämistä. Tehtävälle on tyypillistä, että työn kohde (aihe, aikataulu jne.) määritellään, mutta tekijä voi itse valita työn suorittamisen tavan (haastateltavat, kuvattavat, lähteet, tyylin jne.).

Palkkaryhmään IIa kuuluvat myös vaativat journalistista työprosessia tukevat tehtävät, joissa edellytetään vastaavan tiedon, taidon ja kokemuksen määrää kuin tasolle sijoittuvissa journalistisissa tehtävissä. Tyypillisesti tämän tason tehtäviin valmiudet hankitaan korkeakoulutasoisella koulutuksella.

Palkkaryhmä IIb

Palkkaryhmään IIb kuuluvat journalistiset tehtävät, joiden sisältö poikkeaa selvästi vaativampaan suuntaan edellä kuvatuista tason IIa tehtävistä tehtävän edellyttämän osaamisen, päätöksenteon tai vastuun osalta.

Olenainen tehtävän vaativuusero perustuu seuraaviin vaativuustekijöihin:

- tehtävään sisältyy sovittu vastuu määrittelystä aihepiiristä tai alueesta
- tehtävään sisältyy työryhmän työn ohjaamista

– toimittajan tehtävään sisältyy olennaisena osana myös journalistista kuvaamista tai journalistista taittoa/ulkoasusuunnittelua

– tehtävään on erikseen sovittu muu tehtävän vaativuutta lisäävä olennainen tekijä.

4.2.3 Taso III: Journalistiset vastuutehtävät

Palkkaryhmä IIIa

Palkkaryhmään IIIa kuuluvat journalistiset tehtävät, joihin on sovittu itsenäinen vastuu määritellyn tehtäväalueen hoitamisesta. Tekijä määrittelee itse työn sisällön toimituksellisen linjan puitteissa.

Palkkaryhmään kuuluvat myös tehtävät, joihin sisältyy työnjohto- ja työnorganisointivastuu.

Palkkaryhmä IIIb

Palkkaryhmään IIIb kuuluvat journalistiset tehtävät, joiden sisältö poikkeaa selvästi vaativampaan suuntaan edellä kuvatuista tason IIIa tehtävistä tehtävän edellyttämän osaamisen, päätöksenteon tai vastuun osalta.

Palkkaryhmällä IIIb ei ole vähimmäispalkkaa, palkka sovitaan työsopimuksella.

4.3 TYÖTEHTÄVIEN MUUTTUMINEN

Työntekijän tehtävien muuttuessa olennaisesti tarkistetaan tehtäviin liittyvä vähimmäispalkkaryhmä. Vaativuustaso ja sitä vastaava vähimmäispalkka voi tällöin nousta tai laskea. Pelkästään vähimmäispalkkamääräyksen muuttuminen ei alenna työntekijän henkilökohtaista palkkaa.

SOVELTAMISOHJE:

Henkilökohtainen palkka voi myös alentua joissakin tapauksissa.

Henkilökohtaisen palkan tällainen muutos voi perustua erilliseen sopimiseen, työsopimuksen ehtoon tai eräisiin työsopimuslaista johtuviin tilanteisiin. Työntekijä ja työnantaja voivat sopia asiasta vähimmäispalkkamääräyksiä alittamatta. Työsopimuksessa voi olla erityisehtoja, joissa on sovittu henkilökohtaisen palkan muuttumisen perusteista. Tällaiset erityisehdot voivat liittyä mm. koeluontoiseen tehtävien muuttumiseen, työnkiertoon tai työtehtäviin liittyviin määräaikaisuuksiin.

Lisäksi henkilökohtaisen palkan alentuminen ja tehtävien muuttuminen voi perustua työsopimuslaissa tarkoitettuihin tilanteisiin, joissa yrityksellä on irtisanomisen vaihtoehtona peruste (tuotannolliset ja taloudelliset perusteet ja yksilöperuste) työsuhteen ehtojen yksipuoliseen muuttamiseen. (Soveltamisohje ei ole työehtosopimuksen osa).

4.4 VÄHIMMÄISPALKAT

VÄHIMMÄISPALKAT	1.5.2011	1.1.2012	1.5.2012
	€/kk	€/kk	€/kk
Palkkaryhmä I	2.039	2.061	2.106
Palkkaryhmä II a	2.483	2.510	2.565
Palkkaryhmä II b	2.654	2.683	2.742
Palkkaryhmä III a	3.032	3.065	3.132

4.5 OSA-AIKAISEN VÄHIMMÄISPALKKA

Osa-aikaisen työntekijän vähimmäispalkka on hänen keskimääräisen viikkotyöaikansa mukainen osuus vähimmäispalkasta.

4.6 HARJOITTELIJAPALKAT

1. Työehtosopimuksen mukaiseen vähimmäispalkkaan ilman harjoitteluaikaa on oikeutettu

henkilö, joka on suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon, alemman korkeakoulututkinnon pääaineena tiedotusoppi tms. tai alan ammattikorkeakoulututkinnon (medianomi). Liittojen välillä vahvistetaan vuosittain tässä tarkoitetut tutkinnot.

2. Muuten harjoitteluaika on yksi vuosi, ellei lyhyemmästä ajasta ole työsuhteen osapuolien välillä sovittu. Harjoitteluaikaa laskettaessa otetaan huomioon vähintään yhden kuukauden kestänyt yhdenjaksoinen harjoittelu.

HARJOITTELIJAPALKAT	1.5.2011	1.1.2012	1.5.2012
Vähimmäispalkat	€/kk	€/kk	€/kk
<i>Journalistiset tehtävät</i>			
– Vähimmäispalkka 0-3 kuukauden aikana	1.641	1.659	1.695
– Vähimmäispalkka 4-12 kuukauden aikana	1.759	1.778	1.817
<i>Toimitukselliset tukitehtävät</i>	1.630	1.648	1.684

4.7 HENKILÖKOHTAISEN PALKAN KOKEMUSOSA

Henkilön oltua yrityksen palveluksessa saman palkkaryhmän tehtävässä hänen henkilökohtaisen palkan on oltava kolmen vuoden kuluttua vähintään viisi prosenttia ja seitsemän vuoden jälkeen kymmenen prosenttia yli ko. palkkaryhmän vähimmäispalkan. Kokemusosan kertymisessä otetaan huomioon myös se aika, jonka henkilö on työskennellyt vaativammassa tehtävässä.

SOVELTAMISOHJE:

Uuden työsuhteen kyseessä ollessa tai henkilön siirtyessä ylemmän palkkaryhmän tehtävään kertymän tarkastelu

alkaa tehtävän alkamisesta. Kolmen tai seitsemän vuoden jälkeen tarkistetaan täyttääkö henkilön palkka kokemusosan takuupalkan ja tarvittaessa palkkaa korotetaan niin, että henkilökohtainen palkka täyttää palkkaryhmän takuuprosenteilla korotetun vähimmäispalkan.

4.8 SIIJAIUUSKORVAUS

Jos alempaan vaativuustasoon kuuluva työntekijä määrätään hoitamaan ylempään vaativuustasoon (II ja III) kuuluvan työntekijän tehtäviä, hänelle maksetaan sijaisuudesta päiväkohtainen korvaus. Se saadaan jakamalla työntekijän palkkaryhmän ja sijaistettavan tehtävän vähimmäispalkkatason erotus luvulla 21.

Korvaus maksetaan ensimmäisestä päivästä lukien.

Työsopimuksella voidaan sopia, että henkilökohtainen palkka sisältää korvauksen sijaistamisesta. Tämä korvaus ei kuitenkaan voi keskimäärin alittaa työehtosopimuksen sijaisuuskorvausta.

4.9 PÄÄLLEKKÄISTYÖKORVAUS

Päällekkäistyökorvaus koskee palkkaryhmiä I ja IIa.

Mikäli toimittajan tehtäviin kuuluu kuvaaminen, korvataan tämä päällekkäistyö 6,73 euroilta/julkaistu kuva, enintään kuitenkin 15 kuvalta kuukaudessa. Korvaus voidaan sopia sisällytettäväksi keskimääräisenä summana kuukausipalkkaan, jolloin korvausta tarkistetaan, kuten sunnuntaityökorvausten tarkistamisesta on työehtosopimuksen 3.5 §:n 2 momentissa sovittu.

SOVELTAMISOHJE:

1. Yleistä

Määräystä päällekkäistyöstä sovelletaan niissä tapauksissa, joissa toimittajan työtehtäviin kuuluu kuvaaminen. Kuvaamisen katsotaan olevan osa työtehtäviä, milloin siitä on nimenomaisesti sovittu tai kuvaamisesta on käytännössä muodostunut toimittajan työnkuvan pysyvä osa.

Määräyksen perusteella kuvaamista ei kuitenkaan voida edellyttää toimittajalta, jolle kuvaaminen ei ole kuulunut. Määräys ei koske myöskään satunnaisesti otettuja toimittajan kustantajalle tarjoamia kuvia tai erikseen sovittuja yksittäisiä kuvaustehtäviä.

2. Korvausmäärät

Päällekkäistyökorvausta maksetaan julkaistuilta kuivilta. Tämä tarkoittaa lehdessä julkaistuja yksittäisiä kuvia. Päällekkäistyökorvaus kattaa myös mahdolliset uudelleenjulkaisut sekä käytön työehtosopimuksen 2.4 §:n 3. kohdan tarkoittamassa sähköisessä viestinnässä.

Korvausmäärän maksimi on määritelty siten, että päällekkäistyökorvaus maksetaan enintään 15 kuvalta kuukaudessa. Tämän määrän ylittävää kuvamäärää ei kuulu työehtosopimuksen mukaisen korvauksen piiriin.

Korvaus voidaan sopia myös kiinteäksi kuukausikorvaukseksi. Tällaista kiinteää korvausta on tarkistettava milloin olosuhteet muuttuvat.

Päällekkäistyökorvaus on korvausta tehdystä työstä, joten se ei sisällä muita korvauksia, kuten esimerkiksi oman välineistön käytön korvausta.

3. Korvaukset poissaolojen ajalta

Säännöllinen päällekkäistyönä suoritettava valokuvaaminen tulee vuosilomalain edellyttämällä tavalla ottaa huomioon myös lomapalkassa.

Mikäli päällekkäistyökorvaus maksetaan kuukausittain saman suuruisena keskimääräisenä summana, ei tätä summaa vähennetä työntekijän vuosiloman tai äitiysvapaan, sairausloman tahi koulutukseen osallistumisen ajalta siltä osin kuin työnantajalla työehtosopimuksen mukaan on palkanmaksuvelvollisuus.

Mikäli päällekkäistyökorvaus maksetaan julkaistujen kuvien määrän mukaan ja työntekijän poissaolosta palkallisen äitiys- tai sairausvapaan tahi koulutukseen osallistumisen ajalta aiheutuisi korvauksen pienenemistä, korvaus täl-

laiselta ajalta maksetaan sen suuruisena, että korvaus kuukausittain vastaa keskimääräisen kuvaluvin mukaan määräytyvää korvausta. Keskimääräinen kuvaluku laskeaan tarvittaessa poissaoloa edeltävän kolmen kalenterikuukauden perusteella.

Vuosiloman ajalta päällekkäistyökorvaus lasketaan lomapalkan laskemista koskevan ohjeen mukaan.

Tehdyn ylityön johdosta annetun vapaan ajalta ei korvausta makseta, koska se on maksettava myös ylityön aikana ote- tuista, julkaistuista kuvista.

4.10 PALKANMAKSU

Työntekijälle maksetaan palkka kerran kuukaudessa, ellei toisin sovita. Työntekijä ilmoittaa tilin, jolle palkka maksetaan.

4.11 JOPA-palkkausjärjestelmä

Paikallisesti sopien yrityksessä voidaan ottaa käyttöön JOPA-palkkausjärjestelmä. Mikäli yrityksessä otetaan käyttöön vaihtoehtoinen JOPA-järjestelmä, journalististen tukitehtävien yritys-kohtainen vähimmäispalkka ei voi alittaa palkkaryhmää I eikä journalististen ammattehtävien yritys-kohtainen vähimmäispalkka palkkaryhmää IIa.

4.12 LIITTOJEN VÄLINEN SUOSITUS HENKILÖKOHTAISEN PÄTEVYYDEN JA TYÖSUORITUKSEN ARVIOINNISTA

Miksi pätevyden ja työsuorituksen järjestelmällinen arviointi on tarpeellista?

Palkkauksen perusfilosofia, sama palkka yhtä vaativasta tehtävästä ja samanarvoisesta työsuorituksesta, pitää sisällään myös sen, että paremmasta työsuorituksesta maksetaan parempaa palkkaa. Käyttämällä järjestelmällistä henkilön pätevyden ja työnsuorituksen arviointimenetelmää vältetään perusteettomien subjektiivisten mielipiteiden vaikutus. Näin palkkojen erot saman vaatavuustason tehtävissä perustuvat hyväksyttäviin tekijöihin.

Kun työsuorituksen arviointi tehdään hyvin ja arvioitavat tekijät valitaan oikein, voidaan henkilö saada kehittämiään itseään työtehtävän kannalta keskeisissä asioissa.

Vaikkakin henkilökohtaisen pätevyden ja työsuorituksen palkitseminen on yrityksen päätettävissä oleva asia ja asiaa koskevat keskustelut esimiehen ja henkilön kahdenkeskisiä, tulee henkilöstöllä olla tieto palkitsemisen perusteista.

Arviointitekijöiden määrittely ja niistä tiedottaminen

Arviointikriteerit riippuvat suuresti työn luonteesta ja työyhteisön omista arvoista ja arvostuksista. Siksi niitä ei voida määrittellä ulkopuolisten toimesta, vaan ne on valittava yrityksessä.

Arvioinnissa käytetään pätevyystekijöitä, jotka liittyvät tehtävään ja olisivat laadullisesti tai määrällisesti mitattavissa. Arvioitavien tekijöiden tulisi olla sellaisia, joissa henkilö voi kehittää toimintaansa. Liitot suosittelvat, että yritys valitsee arvioitavat pätevyystekijät jäljempänä olevasta luettelosta. On mahdollista ja myös perusteltua käsitellä arviointikriteerit yhteistyössä henkilöstön kanssa.

Arvioinnin tekee esimies/esimiehet. Arvioinnin tekijän tulee tuntea hyvin tehtävän sisältö ja henkilö, koska vertailu tehdään niihin vaatimuksiin, jotka tehtävä asettaa henkilölle. Arviointi tulee tehdä objektiivisesti ja siinä tulee pitäytyä vain arvioinnin kohteena oleviin tekijöihin ja sulkea pois mahdolliset henkilökohtaiset mielipyykset.

Pätevyys ja työsuoritus eivät riipu tehtävän vaativuudesta, kaikilla vaativuustasoilla voi olla eritasoisia suorituksia.

Arviointijärjestelmästä ja -kriteereistä on syytä tiedottaa henkilöstölle riittävän laajasti. Arvioinneista henkilöstön tulee saada tietää ainakin seuraavat seikat:

- mitä tekijöitä arvioinnissa käytetään
- kuka arvioinnin tekee ja milloin
- miten palaute annetaan
- miten suoritusten parantamista tuetaan
- mitä ovat hyvien suoritusten palkitsemiskriteerit

Pätevyystekijät

Työmarkkinakeskusjärjestöjen työarviointijärjestelmien seurantaryhmän raportin mukaan henkilökohtaista pätevyyttä arvioitaessa työnantajat ovat arvostaneet ainakin seuraavia ominaisuuksia:

- työtulosta ja aikaansaannoksia, jos niitä voidaan konkreettisesti mitata,
- kykyä kehittyä työssä, halukkuutta oppia työskentelemään uusilla välineillä ja uusien menettelytapojen avulla sekä vastaanottamaan uutta tietoa,
- monitaitoisuutta, henkilön käyttöarvoa useassa tehtävässä, hänen monipuolisuuttaan,
- erityisosaamista, henkilön poikkeuksellista arvoa jossakin erityistehtävässä. Arvo voi vaihdella yrityksen historiallisen tilanteen mukaan; se voi olla esimerkiksi yritykselle tärkeän ja harvinaisen kielen taito tai erityinen tietotekniikan taitotieto,

– joustavuutta, kykyä säilyttää tehokkuus odottamattomissa tai vaihtelevissa tilanteissa. Kykyä joustaa tilapäisesti stressaavissa olosuhteissa tai hetkittäisen paineen alaisena,

– ihmissuhdetaitoja, joilla tarkoitetaan kykyä luoda myönteinen työskentelyilmapiiri omassa työympäristössä ja kykyä tasoittaa ristiriitoja työyhteisön sisällä,

– kykyä viestiä, kun henkilö pyrkii esittämään näkemyksiään tiimissä, neuvotteluissa, opetustilanteessa tai raporttien ja selvitysten kautta.

Edellä oleva pätevyystekijöiden luettelo ei ole tyhjentävä. Arvioitavat pätevyystekijät ja niiden keskinäinen painotus valitaan yrityksessä yrityksen tarpeiden mukaisesti.

Henkilökohtaisen pätevyuden ja työsuorituksen vaikutus palkkaukseen

Arviointijärjestelmällä, joka sisältää edellä mainittuja tai muita yritykselle sopivia kriteerejä, voidaan yrityksessä löytää objektiiviset perusteet henkilökohtaisen työsuorituksen palkitsemiselle. Yritys voi niinkään rakentaa palkkausjärjestelmänsä henkilökohtaiset palkanosat.

5 LUKU

LOMAT

5.1 Vuosiloma

5.2 Lomapalkan korotus

5.3 Talviloma

5.4 Säästövapaa

5.5 Lomakorvaus, ellei lomaa ole kertynyt

– Soveltamisohje: Vuosiloma ja talviloma

5 LUKU

LOMAT

5.1 VUOSILOMA

1. Vuosiloman ansainta

Täyden vuosiloman pituus on

- 4 viikkoa työntekijällä, joka on työskennellyt alalla lomanmääräytymisvuoden loppuun (31.3.) mennessä vähemmän kuin kaksi vuotta.
- 5 viikkoa työntekijällä, joka on työskennellyt alalla lomanmääräytymisvuoden loppuun (31.3.) mennessä vähintään kaksi vuotta.
- 6 viikkoa toimittajalla, lehtikuvaajalla tai taiteilijalla, joka on työskennellyt edellä mainituissa tehtävissä vähintään 10 vuotta.
- Toimittajalla, lehtikuvaajalla ja taiteilijalla, jonka työvuorojen luvusta keskimäärin vähintään kolmannes jatkuu illalla klo 21 jälkeen tai alkaa aamulla ennen klo 7 laskettuna täyden vuorottelukauden aikana, on oikeus 2 vuoden työskentelyn jälkeen lehtialalla saada lisäksi lomaa päivä jokaiselta kuukaudelta, jonka hän on lomanmääräytymisvuonna ollut edellä tarkoitettussa yötyössä, yhteensä enintään 6 viikkoa.

Työntekijä ansaitsee vuosiloman lisäksi talvilomaa (ks. kohta 5.3).

2. Vuosiloman antaminen

Vuosiloma annetaan 2.5.–30.9. välisenä aikana.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia laista poiketenkin vuosiloman

- antamisesta muunakin aikana kuin vuosilomakautena
- jakamisesta osiin sekä
- antamisesta säästövapaana.

3. Lomapalkan maksaminen

Työntekijän tai luottamusmiehen kanssa voidaan sopia lomapalkan maksamisesta yrityksen normaaleina palkanmaksupäivinä.

5.2 LOMAPALKAN KOROTUS

1. Määrä ja maksaminen

Lomapalkan korotus on 50 % lomapalkasta, enintään kuitenkin 30 lomapäivältä.

Lomapalkan korotus maksetaan ennen loman alkua. Maksamisajankohdan siirrosta voidaan sopia työnte-

kijän tai luottamusmiehen kanssa ja maksamisesta useammassa erässä luottamusmiehen kanssa.

2. Vaihtaminen vapaaseen

Työntekijän kanssa voidaan sopia lomapalkan korotuksen vaihtamisesta vapaaseen.

3. Työsuhteen päättyminen

Lomapalkan korotus maksetaan myös työsuhteen päättyessä lomakorvauksen yhteydessä.

4. Maksamatta jättäminen

Työnantaja ja luottamusmies voivat soveltamisohjeessa tarkoitettuihin edellytyksiin sopia, että vuosilomapalkan korotusta tai sen osaa ei makseta.

SOVELTAMISOHJE:

Taloudelliseen tai tuotannolliseen syyhyn perustuvan työvoiman vähentämisen sijasta voidaan irtisanomisten tai lomautusten välttämiseksi paikallisesti sopia, että lomapalkan korotusta tai sen osaa ei makseta.

Kysymyksessä on sopimisenvarainen vaihtoehto, jota ei voida yksipuolisesti toteuttaa. Ennen kuin neuvotteluja lomapalkankorotuksen tai sen osan poistamisesta voi aloittaa, edellytetään, että osapuolet ovat yksimielisiä siitä, että taloudellinen tai tuotannollinen peruste työvoiman vähentämiselle on olemassa.

Siten se muodostaa toissijaisen, paikallisesti sovittavan vaihtoehdon jo todetun henkilöstön vähentämistarpeen esittämisestä taikka minimoimiseksi.

5.3 TALVILOMA

1. Talviloman ansainta

Työntekijä ansaitsee työsuhteen alusta lukien vuosiloman lisäksi talvilomaa, jonka enimmäispituus on viisi (5) työpäivää.

Tukitehtävissä työntekijällä, jonka säännöllisen työajan työvuoroista vähintään 1/3 alkaa ennen klo 7.00 tai päättyy klo 21.00 jälkeen, on oikeus kahden vuoden alalla työskentelyn jälkeen saada talvilomaa, jonka enimmäispituus on 10 työpäivää.

Talviloman ja vuosiloman pituus on yhteensä enintään seitsemän (7) viikkoa.

2. Talviloman ajankohta

Talviloma annetaan saman talvilomakauden (1.10. – 30.4.) aikana, jona talvilomaa ansaitaan. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia talviloman pitämisestä talvilomakauden ulkopuolella.

3. Vaihtaminen rahaksi

Työntekijän esityksestä työnantaja ja työntekijä voivat sopia talviloman vaihtamisesta rahaksi.

5.4 SÄÄSTÖVAPAA

1. Oikeus säästää vuosilomaa ja säästövapaajärjestelmä

Työntekijällä on oikeus säästää vuosilomaa vuosilomalain 27 §:n mukaisesti.

Sen lisäksi työnantaja ja luottamusmies voivat sopia säästövapaajärjestelmästä, jonka mukaan työntekijä voi säästää:

- 18 päivää ylittävän osan vuosilomasta ja talviloman,
- ylityöstä rahakorvauksen sijasta sovitun vapaan,
- lomapalkan korotuksesta vapaaksi vaihdetun osan,
- viikoittaisten vapaiden lisäksi tulevat vapaat, joita ei työtuntijärjestelmässä ole pidetty.

2. Säästövapaan käyttäminen

Säästövapaan käyttämisestä sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä.

3. Maksaminen rahana

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia säästövapaan maksamisesta rahana. Työsuhteen päättyessä säästövapaat maksetaan rahana.

4. Lomapalkan korotus

Vuosilomaa säästettäessä sovitaan samalla, siirtykö lomapalkankorotus maksettavaksi vapaata pidettäessä.

5.5 LOMAKORVAUS, ELLEI LOMAA OLE KERTYNYT

1. Työntekijälle, jolle ei kerry lomaa 14 päivän tai 35 tunnin lomanansaintasääntöjen mukaan, maksetaan lomakorvauksena vuosilomalain mukainen 9 % lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksettusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä tai lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. Mikäli työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut vähintään yhden vuoden, maksetaan lomakorvausta vuosilomalain mukainen 11,5 %.

2. Vuosilomakorvaukselle maksetaan työehtosopimuksen mukainen lomapalkan korotus.

3. Talvilomakorvausta maksetaan 2 %. Kahden viikon talvilomaan (TES 5.3.1) oikeutetuille maksetaan talvilomakorvausta 4 %.

4. Lomakorvausta, sen korotusta ja talvilomakorvausta maksetaan yhteensä 1. kohdassa mainitusta palkkasummasta laskettuna

	Työsuhde alle 1 v.	Työsuhde yli 1 v.
Päivätyö	15,50 %	19,25 %
Yötyö (1/3)	17,50 %	21,25 %

5. Lomakorvaus työsuhteen jatkuessa maksetaan viimeistään vuosilomalain mukaisen lomakauden päättyessä.

SOVELTAMISOHJE:

VIOSILOMA JA TALVILOMA

Vuosi- ja talvilomaan sovelletaan vuosilomalain määräyksiä, ellei jäljempänä ole toisin sanottu. Vuosilomalla tarkoitetaan "kesälomaa".

A. VIOSILOMA

1. Lomaoikeus

Lomaoikeus määräytyy **alallaolovuosien** mukaan harjoittelujan alkamisesta lukien. Vuosilomaan oikeuttavaa alallaoloaikaa laskettaessa otetaan huomioon

- työskentely lehdistössä, radiossa ja televisiossa
- asevelvollisuusaika, aseeton tai siviilipalvelusaika sekä rauhanturvaamistehtävät
- työehtosopimuksen mukainen äitiysvapaa
- sairausaika sen palkallisesta kestosta riippumatta
- loma-aika
- työehtosopimuksen tarkoittama palkatonta opiskelua ja opetusvapaata koskeva aika
- täydennyskoulutusaika
- päätoimisena freelance-journalistina lehtialalla vähintään 3 kuukauden jaksoina toimittu aika.

Muuta yli neljä kuukautta kestävää palkatonta vapaata ei lasketa työsuhteen keston ja alallaoloaikaan.

2. Vuosiloman pituus

Loma ansaitaan **lomanmääräytymisvuoden** aikana (1.4.–31.3.).

Työntekijän loman pituus määräytyy sen mukaan, montako täyttä lomanmääräytymiskuukautta lomanmääräytymisvuonna on kertynyt. Täysi **lomanmääräytymiskuukausi** on kalenterikuukausi, jona työssäolopäiviä tai työssäolon veroisia päiviä on vähintään 14. Työpäivän pituudella ei ole merkitystä. Osa-aikaisilla työntekijöillä, joille ei työsuhtensa mukaan kerry 14 työpäivää kuukaudessa, täysi lomanmääräytymiskuukausi on kalenterikuukausi, jonka aikana hän on työskennellyt vähintään 35 tuntia.

Työssäolopäivien veroisiksi katsottavat päivät on lueteltu vuosilomain 7 §:ssä.

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

Yhteensä vuosiloma ei voi ylittää kuutta viikkoa. Yötyön perusteella toimittaja, kuvaaja tai taiteilija saa täyden kuuden viikon loman, jos hän on ollut yötyössä kuusi kuukautta ja työssä yhteensä 12 täyttä lomanmääräytymiskuukautta.

3. Vuosiloman antaminen

Loma annetaan vuosilomakautena (2.5.–30.9.) työnantajan määräämänä ajankohtana. Ennen loma-ajankohdan määräämistä työnantajan on kuitenkin varattava työntekijälle tilaisuus esittää mielipiteensä asiasta. Lomien sijoittelusta on pyrittävä sopimaan työnantajan ja työntekijöiden kesken.

Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle vuosiloman tai sen osan ajankohta mikäli mahdollista kuukautta ja kuitenkin viimeistään kahta viikkoa ennen loman tai sen osan alkamista, ellei toisin sovita.

Lomapäivät ovat arkipäiviä, lauantait mukaan lukien. Täysi lomaviikko on siten 6-päiväinen.

Seuraavia päiviä ei oteta huomioon lomapäiviä laskettaessa:

- sunnuntait
- itsenäisyyspäivä
- jouluaatto
- juhannusaatto
- pääsiäislauantai
- vapunpäivä
- kirkolliset juhlapyhät.

Vuosiloma annetaan yhdenjaksoisena. Työnantajalla on kuitenkin oikeus antaa yhdessä tai useammassa erässä se osa lomasta, joka ylittää 12 arkipäivää, mikäli se työn käynnissä pitämiseksi on välttämätöntä.

Työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa alkavaksi työntekijän vapaapäivänä, jos tämä johtaa lomapäivien vähenemiseen.

4. Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyystilanteissa

Vuosiloma tai sen osa on siirrettävä myöhemmin pidettäväksi, jos

- työntekijä on loman tai sen osan alkaessa sairauden, synnytyksen tai tapaturman johdosta työkyvytön
- tiedetään, että työntekijä joutuu loman aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

Mikäli työkyvyttömyys alkaa vuosiloman aikana ja jatkuu yhdenjaksoisesti yli seitsemän (7) kalenteripäivää, tämän ajan ylittävää osaa työkyvyttömyysajasta ei lueta vuosilomaksi, jos työntekijä ilman aiheutonta viivytystä sitä pyytää. Pyyntö on esitettävä jo loman aikana heti, kun se on käytännössä mahdollista.

Työnantajan on ilmoitettava siirretyn loman ajankohta kahta viikkoa tai, jos tämä ei ole mahdollista, viimeistään viikkoa ennen loman alkamista.

5. Vuosilomapalkka

Työntekijällä on oikeus saada säännöllisen työajan palkansa vuosiloman ajalta. Lomapalkan suuruus määräytyy loman alkamishetken palkan mukaan. Mikäli loma pidetään useammassa osassa, määräytyy kunkin osan vuosilomapalkka kyseisen lomajakson alkamisajankohdan mukaan.

Lomapalkka maksetaan ennen loman alkamista, ellei paikallisesti ole sovittu toisin. Enintään kuuden päivän pituiselta lomajaksolta lomapalkka saadaan maksaa normaalina palkanmaksupäivänä.

Vuosilomalta maksetaan se palkka, jonka työntekijä olisi saanut, jos hän olisi ollut työssä. Yhden lomapäivän palkka saadaan jakamalla työntekijän kuukausipalkka 25:llä. Päiväpalkka kerrotaan ansaittujen lomapäivien lukumäärällä.

Lakiin perustuvia lisiä ei oteta huomioon vuosilomapalkan suuruutta määrättäessä. Tällaisia ovat mm. yli- ja hätätyökorvaukset. Sen sijaan työehtosopimukseen perustuvat säännöllisesti etukäteen toistuvan järjestelmän mukaan maksettavat lisät otetaan huomioon. Tällaisia ovat vo-

rolisät, päällekkäistyön korvaus sekä sunnuntaityön korotukset. Ne lisätään vuosilomapalkkaan alla esitetyn kerroinmallin mukaisesti. Jos erien osuus on sovittu sisällytettäväksi kuukausipalkkaan, ei niitä kuitenkaan tarvitse erikseen laskea.

Lomanmääräytymisvuoden työpäiviltä maksetut säännöllisten työajan lisät lasketaan yhteen, ja summa jaetaan työpäivien lukumäärällä. Työpäivillä tarkoitetaan myös työssäolopäivien veroisia päiviä, esimerkiksi sairaus- ja vuosilomapäiviä. Näin saatu päivää kohden laskettu määrä kerrotaan alla olevalla kertoimella, jolloin saadaan erien vaikutus vuosilomapalkkaan.

Lomapäivien lukum./kerroin		Lomapäivien lukum./kerroin	
2	1,8	19	17,4
3	2,7	20	18,3
4	3,6	21	19,3
5	4,5	22	20,3
6	5,4	23	21,3
7	6,3	24	22,2
8	7,2	25	23,2
9	8,1	26	24,1
10	9,0	27	25,0
11	9,9	28	25,9
12	10,8	29	26,9
13	11,8	30	27,8
14	12,7	31	28,7
15	13,6	32	29,6
16	14,5	33	30,5
17	15,5	34	31,5
18	16,4	35	32,4
		36	33,3

Jos kysymyksessä on säännöllinen 5-päiväinen työviikko lomanmääräytymisvuoden aikana, voidaan työpäivien lukumääränä pitää 252:ta (= 12 x 21 eli keskimäärin 21 työpäivää kuukaudessa).

Mikäli kysymyksessä on lyhyempi kuin 5-päiväinen työviikko, ja laskelma johtaa lomapalkan perusteettomaan kasvuun lisen osalta, tulee ottaa huomioon, että loma-ajan palkan on vastattava mahdollisimman hyvin säännölliseltä työssäoloajalta maksettua palkkaa. Tarvittaessa on maksettava lomapalkka loma-ajan sisään kuvitellun työvuorolistan mukaisesti.

Palkkaan kuuluvat luontoisedut on annettava vuosiloman aikana vähentämättöminä. Tämä merkitsee sitä, että esim. auto- ja asuntoetu on säilytettävä. Mitään erillistä hyvitystä ei niistä lisäksi anneta. Jos työntekijällä on ruokaetu eli vähintään yksi ateria päivässä, eikä hän käytä tätä vuosilomansa aikana, on hänellä oikeus saada siitä rahakorvaus.

6. Vuosilomakorvaus

Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada vuosiloman sijasta lomapalkkaa vastaava lomakorvaus yhtä monelta päivältä kuin hän olisi saanut lomaa työsuhteen jatkuessa. Lomakorvaus lasketaan samoin kuin lomapalkka.

Esimerkki:

Työsuhte päättyy 15.11. Työntekijä on oikeutettu viiden viikon vuosilomaan. Työsuhteen päättyessä hän on ansainnut lomanmääräytymisvuoden alusta eli 1.4. alkaen lomaa seitsemältä kuukaudelta, koska marraskuussa ei ole 14 työpäivää tai niiden veroista päivää.

Korvattavaa vuosilomaa kertyy siten yhteensä 7 x 2,5 arkipäivää = 17,5 eli pyöristettynä 18 arkipäivää. Päiväpalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 25. Päiväpalkka kerrotaan lomapäivien lukumäärällä (18). Lopuksi korvaukseen lisätään lomanmääräytymisvuoden aikana maksettujen säännöllisen työajan lisien summa, joka jaetaan

työpäivien lukumäärällä. Osamäärä kerrotaan kerrointaulukon mukaan määräytyvällä kertoimella eli 16,4:llä. Lisäksi maksetaan lomapalkan korotus.

Lomakorvaus = $\text{kk-palkka} / 25 \times 18 + \text{säännöllisen työajan lisien summa} / \text{työpäivien lukumäärä} \times 16,4$

B. TALVILOMA

1. Talviloman ansaitseminen

Talviloma perustuu työehtosopimukseen ja se annetaan vuosiloman lisäksi.

Talviloman pituus määräytyy täysien lomanmääräytymiskuukausien perusteella seuraavan taulukon mukaisesti:

Talvilomaan oikeuttavien kuukausien määrä	Talviloman pituus enint. 5 työpäivää	Talviloman pituus enint. 10 työpäivää
1 kk	1 pv	1 pv
2	1	2
3	1	2
4	2	3
5	2	4
6	3	5
7	3	6
8	3	7
9	4	7
10	4	8
11	5	9
12	5	10

Työssäolopäivät ja työssäolopäivien veroiset päivät määräytyvät vuosilomalain mukaan.

Jos työntekijä työskentelee osan vuotta vuoro- tai yötyössä, talvilomaoikeutta tarkastellaan kalenterikuukauden jaksoissa.

2. Talviloman antaminen

Talviloma annetaan yhdenjaksoisena, elleivät työnantajan ja työntekijä toisin sovi. Työnantaja määrää talviloman ajankohdan työntekijää kuultuaan. Työvuorojärjestelmässä, jossa vapaapäivät kiertävät, talvilomapäivät tulee sijoittaa vapaapäivien yhteyteen siten, että työntekijä saa yhden tai kahden viikon mittaisen vapaan.

Talvilomakausi on 1.10. – 30.4. Talvilomaa annettaessa noudatetaan vuosilomaa koskevia määräyksiä seuraavien poikkeuksin:

1. Talviloman ansainta- ja antamiskausi ovat päällekkäiset. Talviloma annetaan yleensä osaksi "etukätehen", vaikka sitä ei olisi vielä kokonaan ansaituttakaan.
2. Talvilomapäiviksi lasketaan kaikki työvuorojärjestelmän mukaiset työpäivät.

3. Talvilomapalkka

Talviloman ajalta työntekijälle maksetaan työvuoroluettelon mukainen säännöllisen työajan palkka.

Palkka talviloman ajalta maksetaan normaalina palkanmaksupäivänä.

Talviloman osalta ei makseta lomapalkan korotusta.

4. Talvilomakorvaus työsuhteen päättyessä

Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada korvaus ansaitsemastaan ja pitämättä jääneestä talvilomasta. Talvilomakorvaus lasketaan seuraavasti:

$$\frac{\text{Kuukausipalkka}}{21,25} \times \text{ansaittujen talvilomapäivien lukumäärä.}$$

Koska talviloman ansaitsemiskausi (1.4.–31.3.) ja antamiskausi (1.10.–30.4.) ovat osittain päällekkäin, on mahdollista, että työntekijä on työsuhteen päättyessä pitänyt enemmän talvilomaa kuin on ansainnut. Liikaa maksetun talviloman osuus pidätetään lopputilin yhteydessä.

C. YHTEENVETO

Seuraavassa yhteenvedossa on esitetty täydet vuosiloma ja talviloma yhdessä. Lomalajit on pidettävä tarkoin erillään, koska vuosiloma perustuu 6-päiväiseen viikkoon ja talviloma 5-päiväiseen viikkoon.

Toimittajat, lehtikuvaajat, taitelijat			
Alallaolo	Vuosiloma (pv)	Talviloma (pv)	Yhteensä (vko)
1 vuosi	24	5	5
2 vuotta	30	5	6
2 vuotta / yötyö	36	5	7
10 vuotta	36	5	7
Tukitehtävät			
Alallaolo	Vuosiloma (pv)	Talviloma (pv)	Yhteensä (vko)
1 vuosi	24	5	5
2 vuotta	30	5	6
2 vuotta / yötyö	30	10	7

6 LUKU

SAIRAUSAIKA JA PERHEVAPAAT

- 6.1 Sairausajan palkka (Ylte)**
- 6.2 Äitiys- ja isyysvapaa (Ylte)**
- 6.3 Sairausvakuutuskorvaukset (Ylte)**
- 6.4 Sairaalan lapsen hoitaminen (Ylte)**
- 6.5 Lyhyt tilapäinen vapaa**

SAIRAUSSAIKA JA PERHEVAPAAT

6.1 SAIRAUSSAIKAN PALKKA (Yhte)

1. Työntekijän ollessa estynyt tekemästä työtään sellaisen sairauden tai tapaturman vuoksi, jonka ajalta hänellä on työsopimuslain mukaan oikeus saada palk-

kaa, on hänellä oikeus saada palkkansa seuraavasti hänen oltuaan yhdenjaksoisesti työnantajan palveluksessa seuraavat ajat:

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

Jos työsuhte on kestänyt alle kuukauden, työntekijällä on oikeus saada puolet täydestä palkasta sairastumispäivää seuranneen 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 sairausaika on. Tästä ajasta vähennetään ne sairausajat, joilta työnantaja on edellisen kuuden kuukauden aikana maksanut palkan. Työntekijällä on oikeus palkkaan vain erotuksen pituiselta ajanjaksolta.

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

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

6.2 ÄITIYS- JA ISYYSVAPAA (Yhte)

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. Pal-

kan 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 palkanmaksussa noudatetaan samoja säännöksiä kuin äitiysvapaan maksamisessa.

Tietoa perhevapaista

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

6.3 SAIRAUSSAIKAN PALKKA (Yhte)

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

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

2. Palkanmaksuvelvollisuutensa työnantaja voi toteuttaa myös maksamalla sairausvakuutuslain mukaan maksetun päivä- tai äitiysrahan täydennykseksi palkkaa sairauden tai äitiysvapaan ajalta siten, että työntekijä saa samat edut, joista tässä on sovittu. Milloin sairausvakuutuslain mukainen päiväraha on yhtä edullinen kuin edellä sovituin tavoin maksettava palkka, ei muuta palkkaa sairaus- tai äitiysvapaa-ajalta makseta.

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

6.4 SAIRAAAN LAPSEN HOITAMINEN (Ylte)

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

1. Toimihenkilön palkallisesta työajasta ei vähennetä hänen perheensä piirissä sattuvan sairaustapauksen tai läheisen omaisen kuoleman takia annettavaa lyhyttä tilapäistä lomaa.

2. Tämän kohdan määräyksiä sovelletaan yhden päivän osalta myös seuraavissa tapauksissa: toimihenkilön oma 50- ja 60-vuotismerkkipäivä, avioliittoon vihkimispäivä, parisuhteen rekisteröimispäivä ja asevelvollisuuskutsunta.

Soveltamisohje: Läheisen omaisen hautajaisten osalta myös kohtuulliseksi katsottava matka-aika kotimaassa luetaan lyhyeen tilapäiseen lomaan.

7 LUKU

MUUT MÄÄRÄYKSET

- 7.1 Jäsenmaksujen perintä (Ylte)**
- 7.2 Asevelvollisuus, aseeton tai siviilipalvelu (Ylte)**
- 7.3 Kertausharjoitukset (Ylte)**
- 7.4 Ryhmähenkivakuutus (Ylte)**
- 7.5 Kokooneminen työpaikalla (Ylte)**
- 7.6 Palkaton opiskelu- tai opetusvapaa**
- 7.7 Järjestötehtävät**
- 7.8 Terveystarkastukset ym.**

MUUT MÄÄRÄYKSET

7.1 JÄSENMAKSUJEN PERINTÄ JA TILITYS (Yhte)

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

2. Pidätetyt jäsenmaksut tilitetään välittömästi, viimeistään palkanmaksupäivänä ammattiliiton ilmoittamalle pankkitilille. Jäsenmaksu peritään kaikesta ennakonpidätyksen alaisesta palkasta, myös loma-, sairaus- ja äitiysvapaan palkasta.

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

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

7.2 ASEVELVOLLISUUS, ASEETON TAI SIVIILIPALVELU (Yhte)

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.

Huomautus:

Yllä oleva ei kuitenkaan koske sellaista asevelvollisuusaikaa, jota ei ole otettu huomioon palvelusvuosia laskettaessa ennen tämän sopimuksen voimaantuloa.

7.3 KERTAUSHARJOITUKSET (Yhte)

Kertausharjoituksen ajalta on työntekijä oikeutettu saamaan palkkansa olosuhteelliseen, josta kuitenkin voidaan vähentää valtion maksama reserviläispalkka, mutta ei kertausharjoituspäivärahaa.

7.4 RYHMÄHENKIVAKUUTUS (Yhte)

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

7.5 KOKOONTUMINEN TYÖPAIKALLA (Yhte)

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 palkansaajajärjestön, sen alayhdistyksen tai keskusjärjestön edustajia.

7.6 PALKATON OPISKELU- TAI OPETUSVAPAA

1. Työntekijällä, joka on saanut apurahan opiskelua ja opintomatkaa varten, on oikeus palkattomaan vapaaseen. Apurahalla tarkoitetaan valtiovallan, yleishyödyllisten rahastojen tai alan liittojen myöntämiä apurahoja. Palkaton loma luetaan vuosilomaoikeutta kerryttäväksi alallaoloksi.

2. Määräaikaista journalistisen alan opetustehtävää varten annettu palkaton vapaa luetaan alallaoloksi eikä vapaa vähennä vuosiloman pituutta. Työntekijän opetustehtävästä saama vuosilomakorvaus on oikeus vähentää vuosilomapalkasta.

Liittojen suositus: Liitot pitävät tärkeänä, että journalistikoulutuksen opetustehtävissä toimii myös vankan käytännön kokemuksen omaavia henkilöitä. Tämän vuoksi liitot suosittavat työntekijöiden irrottamista opetustehtäviin lähinnä yliopistoihin ja korkeakouluihin silloin, kun se yrityksen työjärjestelyiden kannalta on mahdollista.

7.7 JÄRJESTÖTEHTÄVÄT

1. Osallistuminen SJL:n valtuuston ja hallituksen tai näiden asettamien pysyvien valmisteluelinten kokouksiin tai liittojen välisiin työehtoja koskeviin neuvotteluihin ei vähennä palkkaa eikä vuorolisiä. Osallistumisesta on ilmoitettava, mikäli mahdollista, vähintään viikkoa ennen kokousta.
2. Työntekijä voi osallistua SJL:n nimeämänä kansainvälisiin edustustilaisuuksiin. Poissaolon ajalta ei makseta palkkaa eikä ansaita vuosilomaa. Osallistumisesta on ilmoitettava vähintään kolme viikkoa ennen poissaoloa.

7.8 TERVEYSTARKASTUKSET YM.

1. Työnantaja järjestää työntekijälle maksuttoman terveystarkastuksen kahden vuoden tai lääkärin määrittämien väliajoin.
2. Näyttöpäätetyötä tekevien näön- ja silmientarkastukseen noudatetaan asiaa työterveyshuoltoa koskevaa lainsäädäntöä. Työnantaja kustantaa työntekijälle näyttöpäätetyöhön sopivat erityiset silmälasit, jos lääkäri on todennut sen tarpeelliseksi eivätkä tavanomaiset lasit ole työhön sopivat.
3. Työsuojeluorganisaatio laatii suunnitelman siitä, miten työssään kriisitilanteisiin ja mm. järkyttäviin uutisointitilanteisiin joutuville järjestetään kriisiapua.

8 LUKU

NEUVOTTELUMÄÄRÄYKSET JA TYÖRAUHA

- 8.1 Paikallinen sopiminen**
- 8.2 Työpaikan neuvottelujärjestys**
- 8.3 Erimielisyyksien käsittely liittojen välillä**
- 8.4 Välimiehet**
- 8.5 Valvontavelvollisuus**
– Soveltamisohje: Neuvottelumääräykset
- 8.6 Työrauha**
- 8.7 Tiedonvälityskannanotto**
- 8.8. Jatkuvan neuvottelun periaate**

NEUVOTTELUMÄÄRÄYKSET JA TYÖRAUHA

8.1 PAIKALLINEN SOPIMINEN

1. Paikallinen sopiminen on työehtosopimuksen valtuutukseen perustuvaa sopimista. Liitot suosittelivat, 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

2. Liittojen välillä on tässä työehtosopimuksessa sovittu mahdollisuudesta sopia työnantajan ja luottamusmiehen välillä seuraavista asioista:

- työajasta niin, että se on enintään 10 tuntia vuorokaudessa ja 45 tuntia viikossa (TES 3.1 §)
- työajasta niin, että se on enintään 12 tuntia vuorokaudessa ja 50 tuntia viikossa (TES 3.1 §)
- vuorokausilevosta (TES 3.3 §)
- ylityön enimmäismäärän nostamisesta enintään 80 tunnilla ja enimmäismäärän tarkastelujakson nostaminen vuoteen (TES 3.4 §)
- JOPA-palkkausjärjestelmän käyttöönottamisesta (TES 4.11 §)
- lomapalkan korotuksen tai osan siitä maksamatta jättämisestä tilanteessa, jossa työnantajalla on tuotannollinen tai taloudellinen peruste työvoiman vähentämiseksi (TES 5.2 §)
- lomapalkan maksamisesta yrityksen normaaleina palkanmaksupäivinä (TES 5.1 §)
- lomapalkan korotuksen maksamisajankohdian siirtämisestä ja tasaamisesta pidemmälle ajanjaksolle (TES 5.2 §)
- säästövapaajärjestelmästä (TES 5.4 §)
- työaikapankin käyttöönotosta yrityksessä (TES 3.9 §)
- yhdestä ylityökäsitteestä (TES 3.4.7 §)

3. Liittojen välillä on tässä työehtosopimuksessa sovittu mahdollisuudesta sopia työnantajan ja työntekijän välillä seuraavista asioista:

- työajasta siten, että se on enintään 10 tuntia vuoro-

kaudessa ja 45 tuntia viikossa 3 kuukauden tasotusjaksolla (TES 3.1 §)

- vuosiloman antamisesta muunakin kuin vuosilomakautena, jakamisesta osiin sekä antamisesta vuosilomalain mukaisena säästövapaana (TES 5.1 §)
- lomapalkan maksamisesta yrityksen normaaleina palkanmaksupäivinä (TES 5.1 §)
- lomapalkan korotuksen vaihtamisesta vapaaseen (TES 5.2 §)
- talviloman antamisesta muunakin kuin työehtosopimuksessa sovittuna ajankohdantana ja jakaminen osiin (TES 5. luku, soveltamisohje)
- työntekijän esityksestä talviloman vaihtamisesta rahaksi (TES 5.3 §)
- liukuvan työajan osalta vuorokautisen liukuma-ajan enimmäispituudesta ja työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä työaikalain 13.2 §:stä poikkeavasti (TES 3.4.5 §)

4. Edellä tarkoitettu sopimus voidaan tehdä määräaikaiseksi tai toistaiseksi voimassaolevaksi. Mikäli toistaiseksi voimassaolevan 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.

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

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

HUOM! Tekijänoikeuksista sopimisessa noudatetaan kaikilta osin työehtosopimuksen 2 luvun 4 §:n määräystä.

8.2 TYÖPAIKAN NEUVOTTELUJÄRJESTYS

1. Palkkausta tai työehtoja koskevat kysymykset selvitetään ensin työntekijän ja esimiehen välillä. Ellei työehtoja koskevaa kysymystä saada selvitettyksi, asia käsitellään osaston luottamusmiehen ja työnantajan välisissä neuvotteluissa. Ellei asiaa saada selvitettyksi osaston tasolla, asia voidaan siirtää työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä käsiteltäväksi.
2. Työehtosopimuksen tulkintaa koskevassa asiassa neuvottelut on aloitettava ja käytävä viipymättä sen jälkeen kun neuvottelua on pyydetty.

Jos erimielisyys siirretään liittojen ratkaistavaksi, asiasta laaditaan työnantajan ja pääluottamusmiehen yhteisesti allekirjoittama muistio, josta ilmenee erimielisyyttä aiheuttanut asia ja osapuolten kannat perusteluineen.

8.3 ERIMIELISYYKSIEN KÄSITTELY LIITTOJEN VÄLILLÄ

1. Ellei työehtosopimuksen tulkintaa saada liittojen toimin selvitettyksi, voi jompikumpi liitto saattaa erimielisyyden työtuomioistuimen ratkaistavaksi, ellei asian ratkaisemista ole liittojen välisissä neuvotteluissa sovittu jätettäväksi työtuomioistuimen asemesta välimiehille.
2. Liitto voi muutenkin saattaa tämän työehtosopimuksen tulkintaa koskevan erimielisyyden työtuomioistuimen ratkaistavaksi.
3. Mikäli irtisanomisia, työrauhaa tai liittojen valvontavelvollisuutta koskevia erimielisyyksiä ei saada selvitettyksi kulloinkin voimassa olevan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti työpaikalla tai liittojen välillä, ratkaisee asian välimiesoikeus. Jos välimiesten mielestä heidän ratkaistavakseen saatettu asia on merkitykseltään laajakantoinen ja yleiseltä luonteeltaan sellainen, että se olisi työtuomioistuimen ratkaistava, ilmoittakoot tästä asianosaisille, joilla sen jälkeen on oikeus panna asiaa koskeva kanne vireille työtuomioistuimessa.

8.4 VÄLIMIEHET

1. Viestinnän Keskusliitto ja Suomen Journalistiliitto valitsevat sopimuskaudeksi kerrallaan kumpikin kaksi välimiestä ja näille tarpeellisen määrän varamiehiä. Välimiehenä voi myös toimia henkilö, joka välimiesmenettelystä annetun lain mukaan voitaisiin julistaa esteelliseksi.
2. Välimiehet valitsevat työehtosopimuskaudeksi kerrallaan puheenjohtajan, jonka tulee olla lainoppinut,

puolueeton henkilö. Jolleivät välimiehet sovi puheenjohtajasta, määrää hänet jommankumman sopijapuolen pyynnöstä työriitojen valtakunnansovittelija.

3. Välimiesten kustannukset jaetaan tasan Viestinnän Keskusliiton ja Suomen Journalistiliiton kesken, elleivät välimiehet toisin määrää.
4. Muutoin noudatetaan välimiesmenettelystä annetun lain säännöksiä.

8.5 VALVONTAVELVOLLISUUS

1. Työehtosopimuksen 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. Tässä momentissa todettu järjestely koskee asioita, joista varsinainen työehtosopimus sisältää riidattoman ja selvän normin tai josta on yhteiset soveltamisohjeet.
3. Mikäli toinen liitto edellyttää liittojen välistä asian selvittelyä erimielisyytaspauksessa, jossa ei paikallisesti ole menetelty työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti, tulee toisen liiton viiden vuorokauden kuluessa kirjallisen asiaa koskevan kehoituksen saamisesta kirjallisesti ilmoittaa toiselle liitolle niistä toimenpiteistä, joihin se on asiassa ryhtynyt sekä siitä selvityksestä, jonka se on omalta jäseneltään asiassa saanut. Muussa tapauksessa katsotaan valvontavelvollisen liiton laiminlyöneen velvollisuutensa.

SOVELTAMISOHJE:

NEUVOTTELUMÄÄRÄYKSET

1. Yleiset määräykset

Luottamusmiessopimuksen johdannossa todetaan, että ”Työehtosopimusjärjestelmän ylläpitäminen ja kehittäminen perustuu työnantaja- ja työntekijäpuolen väliin neuvottelusuhteisiin. Luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on omalta osaltaan turvata osapuolten välillä solmittujen sopimusten noudattaminen, työnantajan ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyyksikysymysten tarkoituksenmukainen ja nopea selvittäminen, muiden työnantajan ja työntekijöiden välillä esiintyvien kysymysten käsittely sekä työrauhan ylläpitäminen ja edistäminen työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla.”

Työehtosopimuksen 8.2-3 §:ssä käsitellään neuvottelujärjestyksen mukaisesti työehtosopimuksen tulkitsemisesta tai soveltamisesta johtuneet erimielisyydet. Erimielisyys työehtosopimuksen tulkinnasta ja soveltamisesta ratkaistaan, ellei paikallisesti ole saavutettu yksimielisyyttä, liittojen välillä tai työtuomioistuimessa tai välimiesoikeudessa. Luottamusmiessopimuksen 5 §:n mukaan luottamusmiehellä on oikeus edustaa työntekijöitä myös työlaainsäädännön soveltamista sekä työsuhteita muuten koskevissa

asioissa, vaikka nämä eivät olisikaan työehtosopimusasioita. Näissäkin tapauksissa, mikäli pääluottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa ei yksittäistapauksessa saavutettaisi yksimielisyyttä, voidaan asiassa kääntyä liittojen puoleen. Liitot pyrkivät yhteisellä kannanotolla ohjaamaan paikallisia osapuolia lain oikeassa tulkinnassa. Lopullinen ratkaisuvälä lain tulkintaa koskevissa kysymyksissä määräytyy voimassaolevan oikeusjärjestyksen mukaan.

Toimitustyöntekijöille on varattava riittävästi aikaa yhteistoimintalain edellyttämiin neuvotteluihin ja kokouksiin. Kun sopija- tai neuvotteluosapuolena on SJL:n toimitusosasto, on sille varattava mahdollisuus mm. hallitusten kokousten järjestämiseksi työaikana. Töiden tarkoituksenmukaisen hoitamisen turvaamiseksi kokousten ajasta sovitaan etukäteen työnantajan kanssa. Osaston puheenjohtajalla on oikeus hoitaa neuvottelutehtäviä sekä mahdollisuus valmistella neuvoteltavina olevia asioita työaikana.

2. Paikalliset neuvottelut

Neuvottelujärjestyksen tarkoituksena on, että epäselvyydet ja erimielisyydet saataisiin ratkaistuksi työpaikkatasolla, jossa yrityksen olosuhteiden ja vaatimusten tuntemus on suurin.

Työpaikalla neuvottelut käydään pääluottamusmiehen ja työnantajan ilmoittaman työnantajaedustajan välillä. Mikäli työnantajan ilmoitettu neuvotteluedustaja on estynyt pidemmän aikaa kuin viikon, työnantajan on esteen ajaksi nimettävä toinen neuvotteluedustaja.

Erimielisyydetapauksissa paikalliset neuvottelut on aloitettava mahdollisimman nopeasti sen jälkeen, kun neuvotteluja on pyydetty. Liittojen kannan mukaan tämä tarkoittaa sitä, että neuvottelut on aloitettava viimeistään mikäli mahdollista viikon kuluessa. Pakottavan esteen vuoksi tämä määräaika voidaan ylittää. Ilmoittamis- ja näyttövelvoite pakottavasta esteestä on siihen vedonneella.

3. Työsuhteen päättäminen

Irtisanomisia koskevissa neuvotteluissa noudatetaan irtisanomissuojasopimuksen mukaista menettelyä. Sen lisäksi liitot painottavat kollektiivisia irtisanomisia ja työsuhteen purkamista koskevissa tilanteissa yhteistoimintamenettelyn ja työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaista käsittelyä.

Mikäli irtisanomisen perusteesta tai sen kohdentumisesta toimitukselliseen henkilöstöön ei työnantajan ja luottamusmiehen välisissä neuvotteluissa päästä yhteisymmärrykseen, pyrkivät liitot välittömästi selvittämään asiaa.

Työsuhteen purkaminen on mahdollista työehtosopimuslain tarkoittaman erityisen painavan syyn johdosta. Koska purkuperusteen olemassaolon arviointi yksittäisessä tapauksessa on usein tulkinnanvaraista, liitot korostavat liittoihin tapahtuvaa yhteydenoton tärkeyttä ennen kuin työsuhteen purkaminen aiotaan toimeenpanna.

4. Korostettu neuvottelu- ja valvontavelvoite

Liitot ovat sitoutuneet, hyvityssakon uhalla, vastaamaan siitä, että työnantajat ja työntekijät soveltavat työehtosopimusta oikein.

Tämän toteuttamiseksi voidaan tapauksissa, joissa on menetetty vastoin selvää työehtosopimusmääräystä tai tarkentavan soveltamisohjeen määräystä, eikä asiaa ole paikallisesti esitetystä huomautuksesta huolimatta heti korjattu, tieto virheellisestä menettelystä ilmoittaa liitolle suoraan.

Liiton saatua asiasta tiedon ja ilmoitettua siitä toiselle liitolle on virheellinen menettely korjattava heti. Ellei virhettä heti korjata, vastuullisen liiton katsotaan laiminlyöneen valvontavelvollisuutensa.

Mikäli toinen liitto edellyttää liittojen välistä asian selvittelyä erimielisyydetapauksessa, jossa ei paikallisesti ole menetetty työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti, tulee toisen liiton viiden vuorokauden kuluessa kirjallisen asiaa koskevan kehotuksen saamisesta kirjallisesti ilmoittaa toiselle liitolle niistä toimenpiteistä, joihin se on asiassa ryhtynyt sekä siitä selvityksestä, jonka se on omalta jäseneltään asiassa saanut. Muussa tapauksessa katsotaan valvontavelvollisen liiton laiminlyöneen velvollisuutensa.

8.6 TYÖRAUHA

Työehtosopimuksen voimassa ollessa ei panna toimeen salaista tai julkista työnsulkua, lakkoa, boikottia tai työnkieltoa.

8.7 TIEDONVÄLITYSKANNANOTTO

1. Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että julkiseen sanaan nojautuva esteetön tiedonvälitys on eräs niistä keskeisistä toiminnoista, joille nykyaikaisen yhteiskunnan kitkaton toiminta perustuu.

Tämän tärkeän tehtävän toteuttaminen edellyttää, että sekä yksityiset journalistit että tiedotusvälineet saattavat toimia turvattuina niin yksityisten henkilöiden kuin yhteisöjenkin taholta mahdollisesti tulevalta perusteetomalta ulkopuoliselta painostukselta.

2. Edellä lausuttujen keskeisten periaatteiden pohjalta liitot ovat yhtä mieltä myös siitä, että toimituksellisen henkilöstön työsuhteen suojan ja toisaalta lehdistön työrauhan tulee olla turvattu sananvapauden ja lehdistön yhteiskunnallisen merkityksen säilyttämiseksi kaikissa olosuhteissa.

8.8 JATKUVAN NEUVOTTELUN PERIAATE

Todettiin, että liitot voivat työehtosopimuskauden aikana esittää neuvotteluja kysymyksistä, jotka toimialan kehitys ja osapuolten tarpeet huomioon ottaen on tarkoituksenmukaista ratkaista varsinaisten työehtosopimusneuvottelujen ajankohdasta riippumatta.

9 LUKU

YHTEISTOIMINTA VIESTINTÄTEOLLISUUDESSA (YLTE)

10 LUKU

LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

11 LUKU

SOPIMUS IRTISANOMISESTA JA
LOMAUTTAMISESTA (YLTE)

12 LUKU

KOULUTUSSOPIMUS (YLTE)

13 LUKU

SOPIMUS TOIMITUKSELLISEN HENKILÖSTÖN
AMMATILLISESTA KEHITTÄMISOHJELMASTA (TAKO)

14 LUKU

TYÖSUOJELUSOPIMUS (YLTE)

15 LUKU

TYÖSUOJELUYHTEISTYÖ TOIMITUKSISSA

16 LUKU

TYÖSOPIMUSMALLIT

17 LUKU

HOITONOHJAUS JA HOITONOHJAUS-
SOPIMUSMALLI (YLTE)

18 LUKU

MATKA- YM. KORVAUKSET JA PÄIVÄRAHAT

19 LUKU

TYÖEHTOSOPIMUSPÖYTÄKIRJA

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 henkilöstöosapuolta. Puheenjohtajuus vaihtuu vuorovuosina osapuolten ja henkilöstöryhmien kesken. Neuvottelukunta voi ottaa käyttöönsä ulkopuolisen sihteerin.

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

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

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

4. Liittojen välinen yhteistyö

Liitot pyrkivät neuvonnalla ja yhteisellä koulutuksella edistämään yhteistoimintalain toteutumista yrityksissä.

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

VIESTINNÄN KESKUSLIITTO

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO

MEDIAUNIONI MDU

AMMATTILIITTO PRO

SUOMEN JOURNALISTILIITTO

SUOMEN JOURNALISTILIITTO/
KUSTANNUSTOIMITTAJAT

TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO

TEAM/ VIESTINTÄALAN TOIMIHENKILÖT GRAFINET

LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

1 §

Sopimuksen tarkoitus

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

2 §

Luottamusmies

1. Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, pääluottamusmiestä ja osaston luottamusmiestä.
2. Luottamusmiehen tulee olla työehtosopimuksen soveltamisalalla toimiva, vähintään vuoden yrityksen palveluksessa ollut Suomen Journalistiliiton jäsen.

Ellei ketään yhden vuoden ajan yrityksen palveluksessa ollutta henkilöä ole, voidaan luottamusmieheksi valita lyhyemmänkin ajan palveluksessa ollut ehdot muuten täyttävä henkilö.

3 §

Luottamusmiehen valitseminen

1. Lehtiyrityksen työehtosopimuksen tarkoittamat henkilöt valitsevat pääluottamusmiehen, hänen varamiehensä ja osaston luottamusmiehen.
2. Paikallisesti sovitaan, onko valittava osaston luottamusmies. Tällöin kiinnitetään huomiota mm. osaston organisatoriseen kokonaisuuteen, työntekijöiden lukumäärään, maantieteelliseen etäisyyteen ja siihen, onko käytännön tarvetta osaston luottamusmiehen valitsemiseen.

Samalla voidaan sopia osaston luottamusmiehelle maksettavasta korvauksesta, jos sovitut tehtävät edellyttävät vapaa-ajan käyttöä.

3. Luottamusmies valitaan kahdeksi kalenterivuodeksi kerrallaan.
4. Työehtosopimukseen osallinen tai sidottu yhdistys ilmoittaa työnantajalle kirjallisesti valituista luotta-

musmiehistä. Pääluottamusmies ilmoittaa työnantajalle kirjallisesti, milloin varapääluottamusmies toimii pääluottamusmiehen sijaisena.

Työnantaja ilmoittaa, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja luottamusmiehen kanssa.

4 §

Luottamusmiehen työsuhde

1. Pääluottamusmies ja osaston luottamusmies on työsuhteessa työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamustehtäviään 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. Luottamusmiehenä toimivaa henkilöä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmipalkkaiseen työhön, kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan. Luottamusmiestehtävään takia häntä ei saa erottaa työstä.

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa pääluottamusmieheen, ellei yrityksen toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli yhteisesti todetaan, ettei pääluottamusmiehelle voida tarjota hänen ammittiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa. Osaston luottamusmiehen työsuhteeseen voidaan työsopimuslain 7 luvun 10 §:n mukaisesti irtisanoa vain, kun työ kokonaan päättyy eikä voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammittaitoaan.

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

Luottamusmiehen tai osaston luottamusmiehen työsuhteeseen ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8 luvun 1 §:n säännöksiä. Luottamusmiehen työsuhteeseen purkamisen sille 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.

Luottamusmiehen tai osaston luottamusmiehen työsuhteeseen purkuperusteita arvioitaessa luotta-

musmiestä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmieheshdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti työnantajalle ilmoitettu. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan pääluottamusmiehen toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa pääluottamusmieheksi valituksi tulleen osalta Suomen Journalistiliiton todettua vaalituloksen.

Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiehenä toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen pääluottamusmiestehtävänsä 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 tuomioistuin harkitsee, että edellytykset työsuhteen jatkamiselle tai jo päättyneen työsuhteen palauttamiselle ovat olemassa, eikä työsuhdetta siitä huolimatta jatketa, on tämä otettava erityisen painavana syynä huomioon korvauksen suuruutta määrättäessä.

3. 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 toimihenkilön 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

Pääluottamusmies edustaa työehtosopimuksen tarkoittamia työntekijöitä työnantajan kanssa käytävissä neuvotteluissa, jotka koskevat työehtosopimuksen ja sen liitteiden tai työlainsäädännön soveltamista ja yleensä työsuhteita koskevissa asioissa.

6 §

Pääluottamusmiehelle annettavat tiedot

1. Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijän palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamusmiehelle annettava kaikki tapauksen selvittämiseen liittyvät tiedot.

2. Pääluottamusmiehellä on oikeus säännöllisin väliajoin, kuitenkin vähintään kaksi kertaa vuodessa, saada tiedot lehtiyrityksen työvoimasta, sen jakautumisesta vakituiseen, määräaikaiseen, osa-aikaiseen ja tarvittaessa työhön tulevaan henkilökuntaan, tiedot kaikkien määräaikaisuuksien, mukaan lukien tarvittaessa työhön tulevat määräaikaiset, perusteista sekä toimitushenkilökunnan ansiotasosta ja sen koostumuksesta ja kehityksestä kirjallisesti.

3. Pääluottamusmiehelle annetaan kerran vuodessa yleisluontoinen katsaus freelancereiden käytön pääperiaatteista.

7 §

Luottamusmiestehtävien hoitaminen

1. Pääluottamusmiehelle järjestetään hänen tehtäviensä hoitamista varten tarvittaessa tilapäistä tai säännöllisesti toistuvaa palkallista vapautusta työstä. Luottamusmiehen tehtävien hoitamiseksi tarvittavan vapaan varmistamiseksi vapautus on otettava riittävästi ja jo etukäteen huomioon työjärjestelyissä. Tällainen vapautus ei saa vaikuttaa alentavasti hänen säännöllisen työaikansa ansioon.

2. Jos paikalliset neuvottelut työnantajan kanssa työaikana tai luottamusmiehen toiminta muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä työaikana estää luottamusmiehen säännöllisen työn suorittamista, ei tämän johdosta luottamusmiehen ansio säännöllisenä työaikana saa alentua.

3. Jos pääluottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

8 §

Lisäkorvaus

Pääluottamusmiehelle maksetaan luottamusmiestehtävän hoitamisesta lisäkorvausta, joka on sidottu toimituksellisten työntekijöiden lukumäärään. Korvaus lasketaan pääluottamusmiehen henkilökohtaisesta kuukausipalkasta seuraavasti:

Työntekijöiden lukumäärä	Lisäkorvaus
5 – 9	3 %
10 – 24	5 %
25 – 50	7 %
51 – 100	10 %
101 – 200	15 %
201 – 400	20 %
yli 400	25 %

Luottamusmieskorvausta määriteltäessä otetaan työntekijöiden lukumäärässä huomioon kaikki työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvat sekä järjestäytyneet että järjestäytymättömät työntekijät sekä vähintään vuoden pituisissa määräaikaisissa työsuhteissa olevat henkilöt.

Lisäkorvauksen saamisen perusteena on työntekijöiden lukumäärä tammikuun 1. päivänä. Mikäli lisäkorvauksen laskemisen perusteessa tapahtuu muutoksia kalenterivuoden aikana, lisäkorvaus voidaan tarkistaa joko luottamusmiehen tai työnantajan aloitteesta. Mahdolliset muutokset otetaan huomioon seuraavan kalenterikuukauden 1. päivästä lukien.

Lisäkorvaus lasketaan pääluottamusmiehen henkilökohtaisesta kuukausipalkasta, johon ei sisälly lakiin tai työehtosopimukseen perustuvia lisiä.

Lisäkorvaus ei ole sellaista palkkaa eikä lisää, joka olisi otettava huomioon yli- ja sunnuntaityöstä maksettavia korotuksia laskettaessa.

Lisäkorvausta ei oteta huomioon vuosilomapalkkaa tai lomapalkan korotusta laskettaessa.

Lisäkorvaus maksetaan pääluottamusmiehelle vuosiloman ja sairauden ajalta mikäli hän hoitaa pääluottamustehtävät tänä aikana. Jos työnantajalle on kirjallisesti ilmoitettu, että pääluottamusmiehelle valittu varamies toimii tämän sijaisena, maksetaan lisäkorvaus hänelle kultakin täydeltä kalenteriviikolta, jonka sijaisuus kestää.

9 §

Luottamusmiehen koulutus

Koulutukseen osallistumisesta on sovittu liittojen välillä voimassa olevassa koulutussovituksessa. Pääluottamusmiehen on hyvissä ajoin tehtävä ilmoitus työnantajalle tai tämän edustajalle, jos hänen on asemansa vuoksi osallistuttava Suomen Journalistiliiton, siihen kuuluvan yhdistyksen tai osaston järjestämään tilaisuuteen, siten kuin liittojen välisessä koulutustoimintaa koskevassa sopimuspöytäkirjassa tarkemmin on määrätty.

10 §

Toimitilat

Työnantaja järjestää pääluottamusmiehelle paikan, jossa voidaan säilyttää luottamusmiestehtäviä varten tarvittavat asiakirjat ja toimistovälineet. Milloin työpaikan koko sitä edellyttää, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen toimitilan, jossa voidaan käydä luottamusmiestehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut.

SOPIMUS IRTISANOMISESTA JA LOMAUTTAMISESTA

(Yhte)

1 §

Sopimuksen suhde lakiin

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 työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Työnantaja saa työsopimuslaissa säädettyjen perusteiden täytyessä lomauttaa työntekijän joko määräajaksi tai toistaiseksi keskeyttämällä työnteon 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 yhteistoimintalakia.

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 kestoaika.

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 lomautusilmoitusajaa käyttäen.

Jos työn vähyyden vuoksi irtisanottu 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, hä-

nellä 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 työntekoedellytysten 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. Irtisanomisilmoitusajaksi alkaa ilmoitusta seuraavasta päivästä.

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

12 §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

1. Työnantajan, joka on irtisanonut työsopimuksen noudattamatta irtisanomisaikaa, on maksettava 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 vastaksi.

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 raskaudesta.

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 irtisanotaan 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 koskevissa 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. Työvoimaviranomainen 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 irtisanoneet työsuhteensa. Työnhakijat ilmoitetaan työnantajalle ja entisille työntekijöille annetaan työhönsoitukset.

Palkkatodistus

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

ERIMIELISYYKSIEN SELVITTÄMINEN

Irtisanominen työntekijän henkilöön liittyvästä syystä

18 §

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 irtisanon työsopimus sellaisessa tilanteessa, jossa työsopimus on purettu työsopimuslain 8 luvun 1 ja 3 §:n perusteella.

19 §

Neuvottelujen käyminen

1. Neuvottelovelvollisuus

Työntekijän tulee ilman aiheetonta 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 tarkoitetut paikalliset neuvottelut on käytävä viivytyksittä sen jälkeen, kun työnantaja on saanut työntekijältä edellisessä kohdassa tarkoitetun 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, työsuhte 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 tarkoitettua 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 työsopimuslain 12 luvun mukaisesti.

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

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

KOULUTUSSOPIMUS

(Yhte)

1 §

Soveltamisala

Tämä sopimus koskee henkilöstön ammatillista jatko- ja täydennyskoulutusta, uudelleen koulutusta, opinto-vapaata, 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 tärkeätä. Koulutuksen yhteistoiminnassa tapahtuva etukäteissuunnittelu voidaan toteuttaa organisaation koko ja muut asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen joko yt-menettelyn puitteissa tai tarvittaessa erillisessä koulustuotoimikunnassa.

4 §

Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus

1. Kun työnantaja antaa ammatillista koulutusta tai lähettää henkilön hänen ammattiinsa liittyviin koulutus-

tilaisuuksiin työaikana, työnantaja korvaa koulutuksen aiheuttamina suoranaisin kustannuksina matka- ja majoituskulut, päivärahat, mahdolliset kurssimaksut sekä muut mahdolliset asiaan kuuluvat kulut. Lisäksi maksetaan säännöllisen työajan ansio, joka käsittää henkilökohtaisen palkan, iltä-, yö- ja vuorotyölisät sekä muut mahdolliset olosuhdelisät.

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

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

5 §

Ammattiyhdistys- ja työsuojelukoulutus

1. Keskusjärjestöjen ja ammattiliittojen järjestämille enintään kolmen kuukauden pituisille kursseille annetaan tässä pykälässä jäljempänä mainituille luottamushenkilöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se käy päinsä aiheuttamatta 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. Korvaus on vuonna 2011 23,60 euroa kurssipäivältä.

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

6 §

Liittojen yhteinen koulutus

1. Koulutustyöryhmä voi hyväksyä koulutussopimuksen tarkoittamaksi koulutukseksi liittojen yhdessä sopimia työehtosopimuskoulutustilaisuuksia tai alan yt-toimikunnan sekä graafisen alan turvallisuustyön työalatoimikunnan järjestämiä koulutustilaisuuksia.

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

3. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen kesken.

7 §

Opintovapaa

Sopijaosapuolet tiedottavat opintovapaasta, aikuiskoulutuksesta ja muusta aikuiskoulutuksesta.

8 §

Erimielisyyksien käsittely

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

SOPIMUS TOIMITUKSELLISEN HENKILÖSTÖN AMMATILLISESTA KEHITTÄMISOHJELMASTA

Tämän sopimuksen tarkoituksena on kehittää ja ylläpitää toimituksellisen henkilöstön ammattitaitoa siten, että se vastaa yrityksen julkaisu- ja toiminnan kehitystarpeita.

Koulutus on investointi, jonka suuruus riippuu yrityksen taloudellisesta tilanteesta, kehitysuunnitelmista ja yrityksessä työskentelevien koulutustarpeista. Tu- loksellinen yrityksen ja yksilön yhteiset edut toteuttava koulutus voi perustua vain aitoon yhteistyöhön, kou- lutustarpeen hyväksymiseen ja siihen sitoutumiseen. Koulutustarvetta seurataan aktiivisesti ja säännöllises- ti ja pyritään huolehtimaan koulutuksen kohdentumi- sesta tasapuolisesti.

Liitot kartoittavat alaan liittyvää koulutustarjontaa ja pyrkivät vaikuttamaan sen määrään ja laatuun siten kuin yrityksissä ilmenevät henkilöstön kehittämistar- peet edellyttävät. Liitoissa kehitetään koulutuksen tie- topankkia ja aineistoa koulutussuunnitteluun liittyvien kehityskeskustelujen tueksi.

1. Koulutussuunnitelma

Yrityksessä tehdään vuosittain toimituksellisen hen- kilöstön koulutussuunnitelma yhteistyössä henkilös- tön kanssa. Henkilöstön vaikutusmuodoista sovitaan paikallisesti. Jos yrityksessä on koulutustoimikunta, se käsittelee koulutusasiat. Koulutussuunnitelma sisältää tarpeiden määrittelyn ja vuosittaisen toteut- tamisohjelman, josta laaditaan budjetti. Koulutuksen suunnittelussa käytetään apuna esimerkiksi kehitys- keskusteluja ja henkilöstön omia aloitteita.

Koulutussuunnittelun tarkoituksena on ylläpitää ja ke- hittää toimituksellisen henkilöstön ammattitaitoa sekä yksilöinä että ryhminä niin, että se vastaa julkaisun muutos- ja kehitystarpeita. Oikeus koulutukseen tulee toteuttaa tasapuolisesti ottaen huomioon työntekijän osaaminen ja työn kehittämistarpeet.

2. Oikeus koulutukseen

Työntekijällä on oikeus keskimäärin kahden päivän koulutusaikaan vuodessa työsuhteen alusta lukien. Oi- keus voidaan siitä paikallisesti sopien toteuttaa myös ennen oikeuden täysimääräistä karttumista edellä todettu tasapuolisuus huomioon ottaen. Koulutusaika käytetään tarkoituksenmukaisina jaksoina yhteisesti sovittavalla tavalla viiden vuoden kuluessa. Koulutuk- sen toteutumista on seurattava siten, että ilman erityi- siä perusteita tai sopimusta koulutukseen osallistumi- seen ei muodostu yli viiden vuoden katkosta.

Koulutus voi käsittää ammatillista perus-, täydennys- tai uudelleen- ja täydennyskoulutusta. Se voidaan toteuttaa yrityk- kohtaisena tai ulkopuolisena koulutuksena tai tarvit- taessa itsenäisenä opiskeluna.

Muusta jatko- ja täydennyskoulutuksesta on erikseen sovittava osapuolten kesken.

Työnantaja maksaa koulutusajalta säännöllisen työ- ajan palkan. Työnantaja korvaa koulutuksesta aiheu- tuvat kustannukset. Koulutukseen osallistuminen ei vähennä alallaoloaikaa palvelusvuosilisiä ja vuosilomia laskettaessa. Koulutusajalta ansaitaan vuosilomia.

3. Kouluttautumisaika

Toimituksellisen henkilöstön ammatillisen kehittämis- ohjelman piirissä olevat 15 vuotta alalla olleet työntekijät voivat muuntaa lomapalkan korotuksen viikkoa vastaavan osan (16 % -yksikköä) vuosittain karttuvaksi kouluttautumisajaksi, joka annetaan yhtenäisenä vii- den viikon jaksena.

Kouluttautumisaikojen antamisen ajankohta sovitaan hyvissä ajoin ja sen voi tarvittaessa yhdistää amma- tilliseen kehittämisohjelmaan sekä vuosi- ja/ tai talvi- loman yhteyteen.

Kertyneestä kouluttautumisaikasta annetaan vuosittain selvitys työntekijälle ja yhteenveto luottamusmiehelle.

Kouluttautumisaika, joka työsuhteen mahdollisesti päättyessä on käyttämättä, maksetaan lopputilin yhte- ydessä voimassa olevan palkkaperusteiden mukaisesti. Samoin menetellään, mikäli työntekijä haluaa luopua järjestelmästä.

Kouluttautumisaika on työssäolon veroista aikaa.

14 LUKU

TYÖSUOJELUSOPIMUS

(Yhte)

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

1 §

Yleistä

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

2 §

Valinnat

1. Työsuojeluvallatutettu ja kaksi varavallatutettua 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 työsuojeluvallatutettu ja kaksi varavallatutettua.

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

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

3. Sanomalehtien varhaisjakajilla on, ottaen huomioon heidän työolosuhteensa työnantajan yleisen valvonta-alueen ulkopuolella, oikeus valita oma työsuojeluvallatutettu.

Mikäli sanomalehdenjakajat eivät valitse erikseen heitä edustavaa työsuojeluvallatutettua, heillä on yhdessä työntekijöiden kanssa oikeus osallistua työpaikan yhteisen työsuojeluvallatutetun ja varavallatutettujen valintaan.

4. Jos työpaikan olosuhteet antavat siihen aihetta, voivat eri henkilöstöryhmät sopia työsuojeluvallatutettujen 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. Työsuojeluvallatutetun 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 työsuojelullisia näkökohtia, on tarkoituksenmukaista käsitellä sovittavalla tavalla asiaa koskevan yt-menettelyn yhteydessä.

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

6 §

Työsuojeluyhteistoimintatehtävät

Työsuojeluyhteistoiminnassa tulee riittävän aikaisessa vaiheessa käsitellä, ellei paikallisesti muuta sovita, muun muassa 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.

TYÖSUOJELUYHTEISTYÖ TOIMITUKSISSA

1. Työsuojeluvaltuutettu

1. Toimituksellisella henkilöstöllä on työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 29 §:n 1 momentin mukainen pääsääntöinen oikeus valita työsuojeluvaltuutettu yhdessä yrityksen muiden toimihenkilöiden kanssa.

2. Toimituksellinen henkilöstö voi kuitenkin valita oman työsuojeluvaltuutetun edellyttäen, että toimituksellisia toimihenkilöitä on työpaikalla vähintään kymmenen ja että paikallisesti on yhteisesti todettu toimituksen olevan työsuojelullisten näkökohtien ja lain tarkoittaman yhteistoiminnan kannalta tarkoituksenmukainen kokonaisuus.

Asiaa koskevat erimielisyydet käsitellään neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

2. Työsuojeluvaltuutetun valinta ja tehtävät

Työsuojeluvaltuutetun valintaan ja tehtäviin nähden noudatetaan mitä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa on niistä säädetty kuitenkin niin, että työsuojeluvaltuutetun vaali suoritetaan loka-joulukuussa.

3. Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö

1. Työnantajan tulee antaa työsuojeluvaltuutetulle vapautusta työstä siten, että hän pääsääntöisesti voi säännöllisen työaikansa puitteissa hoitaa sekä työtehtävänsä että hänelle valtuutettuna kuuluvat työaikana hoidettavat välttämättömät yhteistyötehtävät.

2. Vapautuksen ajankohdasta on sovittava asianomaisen työnjohdon kanssa, ellei vapautus ole välttämätön työpaikalla sattuneen poikkeuksellisen tapahtu-

man, kuten esimerkiksi työtaturman vuoksi, kuitenkin ottaen huomioon työn järjestelyyn liittyvät tekijät.

3. Vapautuksen järjestely voidaan tarvittaessa toteuttaa paikallisesti sovittavan järjestelmän mukaisesti. Tällöin on ajankäytön tarvetta arvioitaessa otettava huomioon valtuutetun tarve perehtyä hänelle kuuluviin tehtäviin, toimituksellisen työn erityispiirteet, työskentelypaikkojen lukumäärä ja etäisyys, valtuutetun oma perehtyneisyys yhteistyötehtäviin sekä hänen oman työnsä laadun ja työaikojen antamat mahdollisuudet tehtävän hoitamiseen.

4. Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (20.1.2006/44) mukaan työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada työnantajalta nähtäväkseen työaikakirjanpito.

4. Työsuojeluvaltuutetun lisäkorvaus

Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan työsuojeluvaltuutetun tehtävän hoitamisesta euromääräinen lisäkorvaus, joka määräytyy työsuojeluvaltuutetun edustaman henkilömäärän mukaan.

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

Muutoin lisäkorvaukseen noudatetaan, mitä luottamusmiehelle maksettavasta lisäkorvauksesta on työehtosopimuksen 10 luvussa määrätty.

TYÖSOPIMUSMALLIT

TOIMITTAJAN TYÖSOPIMUS

1. ja ovat tänään tehneet seuraavan työ sopimuksen:

2. Työntekijän työ, joka käsittää

.....

.....

.....

(tehtäväkuvaus, erityistehtävät, vastuualueet)

alkaa kuun päivänä

3. Työntekijälle maksetaan kuukausipalkkana €, johon sisältyy tarvittaessa erittely sunnuntaityön keskimääräisestä kuukausikorvauksesta ja muista palkan osatekijöistä.

4. Säännöllinen työaika on tuntia viikkoa kohden.

5. Ylityöstä, jota voidaan tehdä vain työntekijän ja työnantajan suostumuksella, maksetaan erikseen todellisten ylityötuntien mukaan palkanmaksun yhteydessä.

6. Työsuhteessa noudatettava irtisanomisaika on työnantajan puolelta

..... ja työntekijän puolelta

7. Tekijänoikeudesta noudatetaan lain ja työehtosopimuksen määräyksiä, jotka pääsääntöisesti oikeuttavat kustantajan kerran asianmukaisesti julkaisemaan lehdessään toimittajan tekstiaineiston.

Tekijänoikeudellisen aineiston työehtosopimuksen 2.4 §:n tarkoittamaa laajemmasta käyttöoikeudesta sovitaan erillisellä liitesopimuksella. Liitesopimus voi käsittää joko rajoitettua tai rajoittamatonta (kaikki oikeudet) tekijänoikeudellisen aineiston käyttöä tai edelleen luovuttamista. Korvauksen suuruus on kustantajan ja toimittajan keskenään sovittavissa.

8. Muut ehdot

.....

.....

Muissa suhteissa noudatetaan kulloinkin voimassa olevan työehtosopimuksen määräyksiä.

.....

.....

paikka ja aika

.....

allekirjoitus
(työnantaja)

.....

allekirjoitus
(työntekijä)

Kohta 8. tarkoittaa sopimusta esim. kirjoitus- yms. palkkioista, työntekijän sisällyttämisestä yrityksessä voimassa olevaan eläkejärjestelmään, työvälineistä (kuten autosta ja puhelimesta), erilaisista luontoiseduista (kuten asunnosta) ja toiminnasta ulkomailla.

LIITESOPIMUS (toimittaja)

..... ja ovat tehneet seuraavan sopimuksen kustantajan työehtosopimuksen tarkoittamasta oikeudesta käyttää toimittajan toimestaan laatimaa tekijänoikeudellista aineistoa ja siitä maksettavista korvauksista.

1. Myynti toiselle tiedotusvälineelle julkaisutarkoituksiin % myyntihinnasta tai vähintään €/kirjoitus sen laadusta ja laajuudesta riippuen tai €/kuva. Myynti yrityksen ulkopuoliseen mainos-, ilmoitus- tai muihin sellaisiin tarkoituksiin % myyntihinnasta tai vähintään €/kirjoitus sen laadusta ja laajuudesta riippuen tai €/kuva.

2. Milloin kustantaja luovuttaa kirjoituksen tai kuvan vastikkeetta, on luovutukseen liittyvistä korvauksista sovittava erikseen ennen luovutusta.

3. Edellä mainitut korvaukset suoritetaan toimittajalle kerran kuukaudessa palkanmaksun yhteydessä.

4. Muuten toimittajalla säilyvät tekijänoikeuslain mukaiset oikeudet (ns. moraaliset oikeudet) tekijänoikeudelliseen aineistoon.

5. Tämä sopimus on voimassa kuun päivästä alkaen. Sopimus on voimassa vuoden kerrallaan ja jatkuu senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei jompikumpi osapuolista viimeistään 30 päivää ennen sopimuskauden päättymistä irtisano sopimusta.

..... ssa kuun pnä 20.....

.....
kustantaja

.....
toimittaja

LEHTIKUVAAJAN TYÖSOPIMUS

1. ja lehtikuvaaja ovat tänään tehneet seuraavan työsopimuksen:

2. Lehtikuvaajan työ, joka käsittää
.....
.....
(tehtävänkuvaus, erityistehtävät, vastuualueet)

alkaa kuun päivänä

3. Lehtikuvaajalle maksetaan kuukausipalkkana €, johon sisältyy tarvittaessa erittely sunnuntaityön keskimääräisestä kuukausikorvauksesta ja muista palkan osatekijöistä.

4. Säännöllinen työaika on tuntia viikkoa kohden.

5. Ylityöstä, jota voidaan tehdä vain työntekijän ja työnantajan suostumuksella, maksetaan erikseen todellisten ylityötuntien mukaan palkanmaksun yhteydessä.

6. Työsuhteessa noudatettava irtisanomisaika on työnantajan puolelta ja työntekijän puolelta

7. Kamera- ym. välinekorvauksena omien työvälineiden käytöstä maksetaan € kuukaudessa.

8. Jokaiseen kuvaan merkitään kuvaajan nimi tai tunnus. Menettelytavasta sovitaan osapuolten kesken. Samoin sovitaan negatiivien ja kuvien arkistoinnin järjestämisestä.

9. Tekijänoikeudesta noudatetaan lain ja työehtosopimuksen tekijänoikeutta koskevia määräyksiä, jotka oikeutavat kustantajan julkaisemaan lehdessään lehtikuvaajan kuva-aineistoa myös uudelleen.

Tekijänoikeudellisen aineiston työehtosopimuksen tekijänoikeutta koskevaa määräystä laajemmasta käyttöoikeudesta sovitaan erillisellä liitesopimuksella. Liitesopimus voi käsittää joko rajoitettua tai rajoittamatonta (kaikki oikeudet) tekijänoikeudellisen aineiston uudelleenkäyttöä tai edelleen luovuttamista. Korvauksen suuruus on kustantajan ja lehtikuvaajan keskenään sovittavissa.

10. Muut ehdot
.....

Muissa suhteissa noudatetaan kulloinkin voimassa olevan työehtosopimuksen määräyksiä.

.....
.....
paikka ja aika

.....
.....
allekirjoitus
(työnantaja)

.....
.....
allekirjoitus
(työntekijä)

Kohta 10. tarkoittaa sopimusta esim. kuva- yms. palkkioista, työntekijän sisällyttämisestä yrityksessä voimassa olevaan eläkejärjestelmään, työvälineistä (kuten autosta ja puhelimesta), erilaisista luontoiseduista (kuten asunnosta) ja toiminnasta ulkomailla.

LIITESOPIMUS (lehtikuvaaja)

..... ja
ovat tehneet seuraavan sopimuksen kustantajan työehtosopimuksen 2.4 §:n tarkoittamasta oikeudesta käyttää lehtikuvaajan toimessaan laatimaa tekijänoikeudellista kuva-aineistoa ja siitä maksettavista korvauksista.

1. Julkaisu kustantajan lehdissä, joihin kuvaaminen ei kuulu työehtosopimuksen piiriin..... €/kuva.
2. Myynti toiselle tiedotusvälineelle julkaisutarkoituksiin% myyntihinnasta tai vähintään €/kuva. Myynti yrityksen ulkopuoliseen mainos-, ilmoitus- tai muihin sellaisiin tarkoituksiin % myyntihinnasta tai vähintään €/kuva.
3. Milloin kustantaja luovuttaa kuvan vastikkeetta, on luovutukseen liittyvistä korvauskysymyksistä sovittava erikseen ennen luovutusta.
4. Edellä mainitut korvaukset suoritetaan lehtikuvaajalle kerran kuukaudessa palkanmaksun yhteydessä.
5. Muuten lehtikuvaajalla säilyvät lain mukaiset oikeudet (ns. moraaliset oikeudet).
6. Tämä sopimus on voimassakuun päivästä alkaen. Sopimus on voimassa vuoden kerrallaan ja jatkuu senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei jompikumpi osapuolista viimeistään 30 päivää ennen sopimuskauden päättymistä irtisano sopimusta.

.....ssakuun pnä 20.....

.....
kustantaja

.....
lehtikuvaaja

HOITONOHJAUS JA HOITONOHJAUSSOPIMUSMALLI

(Yhte)

17.1 HOITONOHJAUS (Yhte)

Mikäli jompikumpi osapuoli sitä edellyttää on laadittava yrityskohtainen hoitonoijaussopimus hoitonoijaussopimusmallin pohjalta.

17.2 HOITONOHJAUSSOPIMUSMALLI (Yhte)

Yritys Oy:n suositus hoitonoijaussopimukseksi

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

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

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

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

5. Jokaisessa hoitonoijaustilanteessa selvitetään erikseen hoitonoijaattavan, hoitopaikan ja yhteyshenkilön kesken, tarvittaessa työnantajan kanssa, soveliaim 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 hoitonoijaussopimuksessa huolehtii yrityksen työterveyshuolto/tehtävään suosituksensa mukaisesti valittu yhteyshenkilö.

8. Yhteyshenkilö suorittaa käytännön hoitonoijaustoimet, joita ovat muun muassa ajantilaus, paikkanvarausta 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. Hoitonoijaussopimuksessa 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, huoltoala, AA-Ryhmä. Puhelinnumero, osoite, aukioloaika, henkilö, johon voi olla yhteydessä).

13. Tämä sopimus on hyväksytty yrityksen yt-neuvottelutoimikunnassa.

MATKA- YM. KORVAUKSET JA PÄIVÄRAHAT

18.1 MUUTTOKUSTANNUSTEN KORVAUS

Jos työntekijä joutuu vaihtamaan paikkakuntaa työsuhteessa tapahtuvan muutoksen vuoksi, korvaa työnantaja työntekijän suoranaiset kohtuulliset muuttokustannukset laskun mukaan.

18.2 ERITYISKUSTANNUKSET

Työnantajan velvollisuus on hankkia työntekijän tehtävissään tarvitsema välineistö. Mikäli työntekijän edellytetään hankkivan varsinaista tehtäväänsä varten välineistöä, lupia, valtuuksia tms, on kulut korvattava tositteita vastaan. Tämä koskee myös tarpeellisia väkkuuksia ym.

18.3 MATKAKUSTANNUSTEN KORVAUKSET JA PÄIVÄRAHAT (Yhte)

1. Yleistä

1. Matkalla tarkoitetaan työtehtävien edellyttämää matkustamista työpaikan tai tavanomaisen työalueen ulkopuolelle.
2. Matkavuorokausi on työmatkan alkamista seuraava 24 tunnin pituinen ajanjakso. Matka alkaa työpaikalta tai erikseen sovittaessa työntekijän asunnolta ja päättyy hänen palatessaan jompaankumpaan.

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

2. Korvattava matkustusaika

1. Matkan aikana tehtävään työhön sovelletaan työehtosopimuksen työaikamääräyksiä.
2. Säännöllisen työajan puitteissa tapahtuvasta matkustamisesta maksetaan ansionmenetyksen korvaus.
3. Mikäli matkustaminen tapahtuu säännöllisen työajan ulkopuolella, maksetaan matkustamiseen käytetyltä ajalta korvauksena peruspalkka kuitenkin enintään 8 tunnilta työpäivänä ja 16 tunnilta vapaapäivänä.
4. Kello 22-07 väliseltä ajalta ei matkustusajan korvausta suoriteta, mikäli matkustajan käytössä on makuupaikka.

5. Perustuntipalkka lasketaan samaa jakajaa käytäen 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.

Huomautus:

Ylityöstä on erityismääräys VKL-SJL työehtosopimuksen 18.4 §:ssä.

7. Laskettaessa säännöllisen viikkotyöajan täyttymistä viikkoilyön laskemisen perusteeksi otetaan huomioon myös matkustamiseen käytetyt tunnintyötuntijärjestelmän mukaisen säännöllisen työajan enimmäismäärään sellaisina matkustuspäivinä, jolloin säännöllinen vuorokautinen työaika ei muuten täyty. Näitä tunteja ei kuitenkaan työaikalastoinnissa 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 päivärahojen asemesta sopia palkan yhteydessä maksettavasta erillisestä korvauksesta.)

Huomautus:

– Korvausta ei oteta huomioon MDU:n ohjelukuvertailua suoritettaessa.

– Kohta 8. ei koske VKL-SJL/lehdistön työehtosopimusta.

3. Matkakustannusten korvaukset

Suoranaiset kustannukset

1. Työnantaja korvaa matkasta aiheutuneet kustannukset. Suoranaisia kustannuksia ovat matkaliput ja muut työmatkan suorittamisesta aiheutuvat tarpeelliset kustannukset.
2. Oman auton käytöstä korvataan sopimuksen kohdan 6 mukainen kilometrikorvaus.

Päivärahat

3. Päivärahalla korvataan matkasta aiheutuvia korkeampia elinkustannuksia.
4. Päiväraha lasketaan matkavuorokausittain. Matkavuorokausi on 24 tunnin jakso matkan alkamisesta tai edellisen matkavuorokauden päättymisestä.

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

Kotimaan matkat

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

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

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

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

Ulkomaan matkat

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

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

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

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

4. Ruokaraha

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

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

5. Majoituskustannukset

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

2. Huoneen käytöstä johtuvat majoituskustannukset korvataan tosittien mukaisesti valtion matkustus-säännöstä ilmeneviin 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 sijasta yöpymisraha.

5. Majoituskustannukset korvataan tosittien mukaan, mikäli paikkakunnalla ei ole mahdollisuutta yöpyä hotellikorvausten enimmäismäärien puitteissa.

6. Matkakorvaukset

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

18.4 SJL:N ERITYISMÄÄRÄYKSET

Yleisinä työehtoina olevia matkustamista, matkakustannusten korvauksia ja päivärahoja koskevien määräysten lisäksi noudatetaan seuraavia erityismääräyksiä:

1. Jos työmatka edellyttää yli yhden vuorokauden yhdenjaksoista matkustamista, osapuolet sopivat, mikäli mahdollista etukäteen matkajärjestelyistä ja matka-ajan korvauksista.

2. Päivärahoja koskevat määräykset eivät koske niitä matkoja, jotka tehdään normaalin toimitustyön puitteissa kyseisen henkilön säännöllisen työajan kuluessa.

3. Matkalla säännöllisen työajan jälkeen tehtävästä työstä maksetaan työehtosopimuksen mukaiset ylityökorvaukset. Säännöllisen työajan ulkopuolella tapahtuvasta matkustamisesta maksetaan matkustamiseen käytetyltä ajalta korvauksena peruspalkka kuitenkin enintään 8 tunnilta työpäivänä ja 16 tunnilta vapaapäivänä. Matkustamisajaksi luetaan myös aikatauluista johtuva kulkuneuvojen vuorojen välinen odotusaika.

4. Työnantaja on velvollinen ottamaan työntekijälle asianmukaisen matkavakuutuksen. Tämä koskee sekä ulkomaan- että kotimaanmatkoja, joita työntekijä suorittaa työnantajan määräyksestä.

5. Mikäli työntekijä määrätään tehtävään, johon liittyy poikkeuksellisen suuri tapaturman- tai kuolemanvaara tai määrätään töihin sotatoimialueelle tai alueelle, jossa olosuhteet ovat vastaavat, työntekijällä on oikeus asia ja sen käytännön toteutus työnantajan kanssa todeten saada työnantajan kustantama korvausmäärältään 100.000 euron suuruinen henkilö- ja tapaturmavakuutus. Myös henkilökohtainen matkalla oleva omaisuus on vakuutettava riittävällä määrällä.

19 LUKU

TYÖEHTOSOPIMUSPÖYTÄKIRJA

VIESTINNÄN KESKUSLIITTO
SUOMEN JOURNALISTILIITTO

PÖYTÄKIRJA
(ilman liitteitä)

Aika 4.5.2011

Paikka VKL:n kokoustilat, Helsinki

Läsnä Johanna Varis	edustaen VKL:a	puheenjohtaja
Henrik Johansson	”	
Jarmo Koskinen	”	
Alexander Lindholm	”	
Elina Nissi	”	sihteeri
Arto Nieminen	edustaen SJL:a	
Hanne Aho	”	
Erja Hyytiäinen	”	
Arno Juutilainen	”	
Juha Lehtinen	”	
Tytti Oras	”	
Jaana Savolainen	”	
Petri Savolainen	”	

1 Sopimuskausi

Sovittiin, että liittojen välillä 30.4.2011 päättyneen toimituksellista henkilöstöä koskeva työehtosopimus uudistetaan siten, että työehtosopimukseen tehdään jäljempänä tässä pöytäkirjassa tehdyt muutokset. Uusi työehtosopimus on voimassa 4.5.2011 – 30.4.2013.

2 Palkkojen korottaminen 1.5.2011

Henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1,5 %.

Vähimmäispalkkoja ja harjoittelijapalkkoja korotetaan 1,5 %.

3 Palkkojen korottaminen 1.1.2012

Vähimmäispalkkoja ja harjoittelijapalkkoja korotetaan 1,1 %.

Vuorolisiä korotetaan 5,2 %.

Yrityskohtainen erä:

Palkkoja korotetaan 1.1.2012 alkaen yrityskohtaisella erällä, jonka suuruus on 1,5 %, ellei paikallisesti sovita suu-remmasta erästä. Mikäli erän käytöstä ei voida paikallisesti sopia, korotetaan kaikkien henkilökohtaisia palkkoja 1.1.2012 alkaen 1,1 %:lla. Jos paikallisesti sovitaan erä jaettavaksi prosentuaalisesti tasan, korotusten suuruus on 1,5 %.

Erästä sovitaan paikallisesti luottamusmiehen kanssa tai, jos luottamusmiestä ei ole, henkilöstön kanssa.

Yrityskohtaisen erän suuruuden laskeminen

Erä lasketaan syyskuussa 2011 maksettujen säännöllisen työajan palkkojen summasta.

Soveltamisohje: Syyskuussa palkattomilla vapailla olevien palkkoja ei lasketa mukaan. Sen sijaan syyskuun paikalliset vapaat (esimerkiksi palkallinen sairausaika, palkallinen äitiysvapaa) ovat mukana. Vuorolisät eivät kuulu erän laskentapohjaan. Samoin erään ei sisällytetä luottamusmielisistä, työsuojeluvaltuutetun korvauksia eikä yli-työkorvauksia. Myös tulospäätökset erät jäävät ulkopuolelle.

Laskennassa ovat mukana kaikki syyskuussa lehdistön työehtosopimuksen soveltamisalalla työskentelevät työsuhteen laadusta (toistaiseksi voimassaoleva, määräaikainen, osa-aikainen, tarvittaessa työhön tuleva) riippumatta.

Luottamusmiehelle selvitetään erän määräytymisen perusteet ja suuruus.

Erän käytöstä sovitaan paikallisesti

Yrityskohtaisen erän käytöstä, jakoperusteista ja jaon kohdentamisesta neuvotellaan ja sovitaan luottamusmiehen kanssa lokakuun 2011 loppuun mennessä.

Lähtökohtana on jako yrityskohtaisesti. Erän jakamisesta voidaan sopia myös lehtikohtaisesti tai yksiköittäin.

Luottamusmiehellä on oikeus käyttää työaikaa yrityskohtaisen erän neuvotteluihin valmistautumiseen ja neuvotteluun.

Luottamusmiehelle annetaan aidon ja tasavertaisen neuvottelun mahdollistamiseksi työnantajalla eräneuvotteluissa käytössä olevat riittävät tiedot muun muassa toimituksellisen henkilöstön palkkauksesta ja tehtäväkuvista sekä työsuhteen kestosta hyvissä ajoin, viimeistään 2 viikkoa ennen neuvottelua. Riittävien tietojen sisältö riippuu käytännössä siitä, millä perusteilla erää esitetään jaettavaksi.

Tällöin voidaan käsitellä myös henkilökohtaisia palkkatietoja, kuitenkin anonymisti, ellei neuvottelijoiden kesken toisin sovita. Luottamusmiehen neuvotteluissa saamat tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä voidaan käyttää vain paikallisen erän jakamiseen.

Erä käytetään henkilökohtaisiin palkankorotuksiin yrityksen palkkarakennetta, työntekijöiden jaksamista ja työhyvinvointia tukevalla tavalla.

Palkankorotuksin voidaan esimerkiksi

- tasata palkkaeroja oikeudenmukaisella tavalla
- edistää uusien toimintatapojen käyttöönottoa ja palkita monitaitoisuutta
- edistää jaksamista ja huomioida työn kuormittavuuden kasvua muun muassa suuntaamalla erää hankalia työaikoja tekeville

Neuvottelut on käytävä ja sopimukseen pyrittävä koko erästä. Paikallisesti ei voida sopia siitä, että erä jätetään maksamatta tai että se maksetaan vain osittain tai myöhennettynä.

Erän jaosta tehdään muistio tai pöytäkirja. Sillä varmistetaan, että osapuolilla on sama käsitys koko erän käytöstä.

Erän käytöstä kertominen

Luottamusmiehelle selvitetään, kuinka yrityskohtainen erä on käytetty sekä palkankorotusten kohdistumisen perusteet:

- jaetun erän euromääräinen summa
- millä perusteella henkilökohtaiset palkankorotukset on toteutettu
- miten suuria korotukset ovat olleet.

Esimies kertoo henkilökohtaisia palkankorotuksia saaneille henkilökohtaisesti, perusteineen.

Työnantaja kertoo erän jaon periaatteet koko toimitukselliselle henkilökunnalle.

Mikäli erää saaneen työntekijän työsuhde päättyy 31.1.2012 mennessä ja työsuhteen päättymisen on ollut sovittaessa työnantajan tiedossa, on ko. henkilön eränä saama euromäärä jaettava uudestaan. Uutta jakoa ei kuitenkaan tarvitse tehdä, jos erää saaneen työntekijän tekemiin, samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin ei ole palkattu uutta työvoimaa tai sijaistuksien yhteydessä sijaistettava ei palaa töihin.

4 Palkkojen korottaminen 1.5.2012

Henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 2,2 %.

Vähimmäispalkkoja ja harjoittelijapalkkoja korotetaan 2,2 %.

5 Liukuva työaika

Työaikoja koskevaan työehtosopimuksen lukuun 3 lisätään määräys liukuvasta työajasta:

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia liukuvasta työajasta niin, että työntekijä voi sovituisissa rajoissa määrätä työssä päivittäisen alkamis- ja päättymisajankohdan. Sovittaessa liukuvasta työajasta on sovittava ainakin kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisesta liukumaraajasta, lepoaikojen sijoittamisesta sekä säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä. Liukuvan työajan käsite määräytyy työaikalain mukaan.

Osapuolet voivat sopia vuorokautisen liukuma-ajan enimmäispituudesta sekä työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä työaikalain 13.2 §:stä poikkeavasti.

6 Yksilajinen ylityö

Paikallisesti voidaan pääluottamusmiehen kanssa sopia ylityön korvaamisesta työehtosopimuksen 3.4 kohdasta poiketen. Sopimuksen mukainen ylityökorvaus voi olla kaikilta ylityökorvaukseen oikeuttavilta tunneilta sama tai ylityötuntien määrän perusteella porrastettu. Jos korvauksen suuruus perustuu porrastettuun järjestelmään, voi tuntirajojen seuranta-ajanjakso olla enintään vuoden pituinen.

Paikallista sopimusta laadittaessa on selvítettävä riittävän pitkältä ajanjaksolta ylityötuntien määrä ja jakautuminen 50 %:n ja 100 %:n ylityötunteihin, ylityön ajallinen sijoittuminen ja sen syyt sekä tarve paikallisen sopimuksen solmimiselle.

Paikallisen sopimisen osalta noudatetaan työehtosopimuksen 8.1 kohdan määräyksiä. Sopimus on solmittava kirjallisesti ja kopio siitä lähetetään liittoihin tiedoksi kuukauden sisällä sen allekirjoittamisesta.

Sopimuksen toimivuutta, sen tavoitteiden toteutumista sekä ylityön syitä, määrää ja ajallista sijoittumista seurataan vuosittain yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa.

Paikallisella sopimuksella ei ole vaikutusta sunnuntaityökorotukseen tai ylityökorvauksen perusteena käytettävän palkan laskentaan.

Tätä työehtosopimusmääräystä sovelletaan vain yrityksissä, jotka kuuluvat yhteistoimintalain (30.3.2007/334) soveltamisen piiriin.

7 Sijaisuuskorvaus

Työehtosopimuksen 4.8 kohta sovittiin seuraavaksi:

Jos alempaan vaativuustasoon kuuluva työntekijä määrätään hoitamaan ylempään vaativuustasoon (II ja III) kuuluvan työntekijän tehtäviä, hänelle maksetaan sijaisuudesta päiväkohtainen korvaus. Se saadaan jakamalla työntekijän palkkaryhmän ja sijaistettavan tehtävän vähimmäispalkkatason erotus luvulla 21.

Korvaus maksetaan ensimmäisestä päivästä lukien.

Työsopimuksella voidaan sopia, että henkilökohtainen palkka sisältää korvauksen sijaistamisesta. Tämä korvaus ei kuitenkaan voi keskimäärin alittaa työehtosopimuksen sijaisuuskorvausta.

8 Lomakorvaus työntekijälle, jolle ei kerry lomaa 14 päivän tai 35 tunnin lomanansaintasääntöjen mukaan

Työehtosopimuksen 5 lukuun lisätään:

1. Työntekijälle, jolle ei kerry lomaa 14 päivän tai 35 tunnin lomanansaintasääntöjen mukaan, maksetaan lomakorvauksena vuosilomalain mukainen 9 % lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä tai lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. Mikäli työsuhte on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut vähintään yhden vuoden, maksetaan lomakorvausta vuosilomalain mukainen 11,5 %.
2. Vuosilomakorvaukselle maksetaan työehtosopimuksen mukainen lomapalkan korotus.
3. Talvilomakorvausta maksetaan 2 %. Kahden viikon talvilomaan (TES 5.3.1) oikeutetuille maksetaan talvilomakorvausta 4 %.
4. Lomakorvausta, sen korotusta ja talvilomakorvausta maksetaan yhteensä 1. kohdassa mainitusta palkkasummasta laskettuna

	Työsuhte alle 1 v.	Työsuhte yli 1 v.
Päivätyö	15,50 %	19,25 %
Yötyö (1/3)	17,50 %	21,25 %

5. Lomakorvaus työsuhteen jatkuessa maksetaan viimeistään vuosilomalain mukaisen lomakauden päättyessä.

Tulkinta: Koskee kaikkia niitä työsuhteita, joissa ei ansaita lomaa, vaan maksetaan lomakorvaus %-perusteella vuosilomalain mukaisin prosentein.

9 Sairausaika ja perhevapaat

Työehtosopimuksen luku 6 on seuraava:

6.1 SAIRAUSAJAN PALKKA

1. Työntekijän ollessa estynyt tekemästä työtään sellaisen sairauden tai tapaturman vuoksi, jonka ajalta hänellä on työsuhteen mukainen oikeus saada palkkaa, on hänellä oikeus saada palkkansa seuraavasti hänen oltuaan yhdenjaksoisesti työnantajan palveluksessa seuraavat ajat:

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

Jos työsuhte on kestänyt alle kuukauden, työntekijällä on oikeus saada puolet täydestä palkasta sairastumispäivää seuranneen 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 sairausaika on. Tästä ajasta vähennetään ne sairausajat, joilta työnantaja on edellisen kuuden kuukauden aikana maksanut palkan. Työntekijällä on oikeus palkkaan vain erotuksen pituiselta ajanjaksolta.

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

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

Sairausajan palkkaan liittyvä sunnuntaityökorotusta koskeva määräys säilyy. Sairausajan palkkaan liittyvä sunnuntaityökorotus siirretään lukuun 4 vuorolisiä koskevaan soveltamisohjeeseen:

3.6. Vuorolisä, soveltamisohje 4. kohtaan ”Vuorolisä ja sunnuntaityökorotus sairausajalta” viimeiseksi lauseeksi lisätään:

Sairausajan palkassa otetaan huomioon myös sunnuntaityökorotus, jos työntekijä olisi ollut työvuorolistan mukaisesti työssä. Korvaus maksetaan enintään kuudelta sunnuntaivuorolta.

6.2 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 palkanmaksussa noudatetaan samoja säännöksiä kuin äitiysvapaan maksamisessa.

Tietoa perhevapaista

Perhevapaasiin liittyvistä kysymyksistä ja vapaiden ajoilta maksettavista päivärahoista saa lisätietoa Kelalta: www.kela.fi.

6.3 SAIRAUSVAKUUTUSKORVAUKSET

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

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

2. Palkanmaksuvelvollisuutensa työnantaja voi toteuttaa myös maksamalla sairausvakuutuslain mukaan maksetun päivä- tai äitiysrahan täydennykseksi palkkaa sairauden tai äitiysvapaan ajalta siten, että työntekijä saa samat edut, joista tässä on sovittu. Milloin sairausvakuutuslain mukainen päiväraha on yhtä edullinen kuin edellä sovituin tavoin maksettava palkka, ei muuta palkkaa sairaus- tai äitiysvapaa-ajalta makseta.

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

6.4 SAIRAAAN LAPSEN HOITAMINEN (Ylite)

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

1. Toimihenkilön palkallisesta työajasta ei vähennetä hänen perheensä piirissä sattuvan sairaustapauksen tai läheisen omaisen kuoleman takia annettavaa lyhyttä tilapäistä lomaa.

2. Tämän kohdan määräyksiä sovelletaan yhden päivän osalta myös seuraavissa tapauksissa: toimihenkilön oma 50- ja 60-vuotismerkkipäivä, avioliittoon vihkimispäivä, parisuhteen rekisteröimispäivä ja asevelvollisuuskutsunta.

Soveltamisohje: Läheisen omaisen hautajaisten osalta myös kohtuulliseksi katsottava matka-aika kotimaassa luetaan lyhyeen tilapäiseen lomaan.

10 Jäsenmaksujen perintäpalkkio (Ylite)

Poistetaan jäsenmaksujen tilittämisestä työnantajalle maksettava 2 %:n palkkio. (TES 7 luvun kohta 1.3)

11 Työehtosopimuksen luku 8

Työehtosopimuksen luku 8 on editoitu ja kirjoitettu uudestaan sen sisältöä muuttamatta. Lukuun 8 on lisätty luottamusmiessopimuksen 11 §:n neuvottelujärjestys, jatkuvan neuvottelun periaate (TES 19 luku 1. kohta) ja toimitusosastoa koskeva kohta (TES 19 luku 3. kohta). Tekstieditiota voidaan jatkaa tarvittaessa.

Soveltamisohjeesta ”Neuvottelumääräykset” on poistettu kohta 3 ”Uusien lehdenvalmistussjärjestelmien käyttöön-otto”.(LIITE 1)

12 Luottamusmiessopimus

Luottamusmiessopimuksen 3 §:n kohta 2 sovittiin seuraavaksi:

Paikallisesti sovitaan, onko valittava osaston luottamusmies. Tällöin kiinnitetään huomiota mm. osaston organisatoriseen kokonaisuuteen, työntekijöiden lukumäärään, maantieteelliseen etäisyyteen ja siihen, onko käytännön tarvetta osaston luottamusmiehen valitsemiseen.

Samalla voidaan sopia osaston luottamusmiehelle maksettavasta korvauksesta, jos sovitut tehtävät edellyttävät vapaa-ajan käyttöä.

Luottamusmiessopimuksen 6 §:n kohta 2 sovittiin seuraavansisältöiseksi:

Päälouottamusmiehellä on oikeus säännöllisin väliajoin, kuitenkin vähintään kaksi kertaa vuodessa, saada tiedot lehtiyrityksen työvoimasta, sen jakautumisesta vakituiseen, määräaikaiseen, osa-aikaiseen ja tarvittaessa työhön tulevaan henkilökuntaan, tiedot kaikkien määräaikaisuuksien, mukaan lukien tarvittaessa työhön tulevat määräaikaiset, perusteista sekä toimitushenkilökunnan ansiotasosta ja sen koostumuksesta ja kehityksestä kirjallisesti.

Luottamusmiessopimuksen 11 § poistetaan ja neuvottelujärjestys siirretään työehtosopimuksen lukuun 8.

Luottamusmiehen lisäkorvaus

Luottamusmiehen lisäkorvausta nostetaan:

Toimihenkilöiden lukumäärä	Lisäkorvaus
5 – 9	3 %
10 – 24	5 %
25 – 50	7 %
51 – 100	10 %
101 – 200	15 %
201 – 400	20 %
yli 400	25 %

Luottamusmiessopimuksen 4 §:ään lisätään seuraava määräys:

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

13 Sopimus irtisanomisesta ja lomauttamisesta (Yhte)

Sopimus irtisanomisesta ja lomauttamisesta uudistetaan liitteen mukaisesti. (LIITE 2)

14 Koulutus sopimus (Yhte)

Koulutus sopimuksen 4 §:n 1. kohta on seuraava:

1. Kun työnantaja antaa ammatillista koulutusta tai lähettää henkilön hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin työaikana, työnantaja korvaa koulutuksen aiheuttamina suoranaisin 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 olosuhteelliset.

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

15 Työsuojeluyhteistyö toimituksissa

Työsuojeluyhteistyö toimituksissa -sopimuksen 4. kohdassa tarkoitettua lisäkorvausta korotetaan.

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

Työsuojeluyhteistyö toimituksissa 3. kohtaan lisätään alakohta 4: Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (20.1.2006/44) mukaan työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada työnantajalta nähtäväkseen työaikakirjanpito.

16 Päätepöytäkirja

Työehtosopimuksen 19 luku ”Päätepöytäkirja” poistetaan.

Päätepöytäkirjan kohta 1 ”Jatkuvan neuvottelun periaate” ja toimitusosastoa koskeva kohta 3 siirretään lukuun 8. Päätepöytäkirjan kohta 2 poistetaan kokonaan.

17 Työhyvinvointi toimituksissa

Liitot haluavat meneillään olevan sopimuskauden erityiskysymyksenä kiinnittää alan yritysten ja toimituksellisen henkilöstön huomiota työhyvinvoinnista huolehtimiseen.

Lehtiyritysten toimintatapoja tulee kehittää niin, että ne mahdollistavat pitkäjänteisen henkilöstösuunnittelun. Jaksamista edistävät mm. resursoinnin riittävyys, osaamisen kehittäminen ja avoin vuorovaikutus. Hyvää esimiestoimintaa ovat mm. työnsuunnittelu ja työntekijäkohtainen työtehtävien priorisointi sekä tavoite- ja kehityskeskustelut. Liitot suosittelevat pohdittavaksi työnohjauksen käyttämistä keinona osaamisen kehittämisessä.

Yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien (tai mikäli edustajaa ei ole, henkilöstön) kanssa neuvotellaan työn mitoittamiskysymyksistä, henkilöstön resursoinnista ja työaikoihin liittyvistä käytännöistä, esim. työaikapankista ja työaikojen seurannasta. Mikäli yrityksessä tehdään yötyötä (työvuoro alkaa tai päättyy välillä 23-06), käsitellään myös yötyötä tekevän henkilöstön jaksamista edistäviä toimenpiteitä.

Neuvottelu voidaan toteuttaa osana yrityksen normaalia yhteistoimintaa. Ennen yhteistoimintaa varataan henkilöstön edustajille (/henkilöstölle) mahdollisuus toteuttaa aihetta koskeva kysely tai selvitys, jonka toteuttamistavoista sovitaan työnantajan ja henkilöstön kesken. Yhteistoiminnassa käsitellään myös selvityksen johdosta toteutettavat toimenpiteet.

18 Palkkausjärjestelmätyöryhmä

Työryhmätyönä selvitetään palkkausjärjestelmän mahdollisia kehittämistarpeita. Määräaika on 30.9.2012.

Vakuudeksi

Elina Nissi
sihteeri

VIESTINNÄN KESKUSLIITTO
SUOMEN JOURNALISTILIITTO

ASIAHAKEMISTO

A.

Adoptio	6.2
Alallaolo	5.1
Aluetoimitus	3.1
Ammatillinen kehittämissohjelma (TAKO)	13
Ammatillinen koulutus	12, 13
Ansionmenetyksen korvaaminen	6.4, 10.7
Apuraha	7.6
Arkipyhä	3.2, 3.5, 3.6
Arkistokäyttö	2.4
Aseeton palvelu	7.2
Asevelvollisuus	5.1, 7.2
Asevelvollisuuskutsunta	6.5
Ateriakorvaus	12, 18.3
Avioliittoon vihkimispäivä	6.5
Avustajana toimiminen	2.3
Ay-koulutus	12.5

E.

Edelleenluovuttaminen	2.4
Ennakonpidätys	7.1
Erimielisyyksien selvittely	8.1, 8.2, 8.4

F.

Freelance-toimittajat	5.1, 10.6.3
-----------------------	-------------

H.

Harjoittelija	4.6, 5
Harjoitteluaika	4.6, 5
Hautajaiset	6.5
Helatorstai	3.2, 3.5
Henki- ja tapaturmavakuutus	18.4
Henkilökohtaisen palkan kokemusosa	4.7
Henkilökohtainen pätevyuden ja työsuorituksen arviointi	4.12
Henkilöstön edustaja	10
Hoitoonohjaus	17
Hotellikorvaus	18
Hyvä lehtimiestapa	2.7
Hyvä neuvottelutapa	1
Hälytysluonteinen työ	3.8
Hälytysraha	3.8

I.

Ilattayölisä	3.4, 3.6
Irtisanominen	7.9, 8.2, 8.4, 11

Irtisanomisajat	11
Irtisanomisen peruste	11
Irtisanomisilmoitus	11
Isyyvapaa	6.2
Itsenäisyyspäivä	3.2, 3.5, 5.1

J.

JOPA-palkkausjärjestelmä	4.11
Jouluaatto	3.2, 5.1
Joulupäivä	3.2, 3.5
Juhannusaatto	3.2, 5.1
Juhannuspäivä	3.2
Järjestötehtävät	3.6, 7.7
Jäsenmaksut	7.1

K.

Karenssi	6.1
Kertausharjoitukset	7.3
Kielenkääntäjä	1.1
Kiertävä vapaapäiväjärjestelmä	3.2
Kiinteä vapaapäiväjärjestelmä	3.2
Kilpailtava toiminta	2.3
Koeaika	2.1
Kokemusosa	4.7
Kokoontuminen työpaikalla	7.5
Koulutus	12, 13
Koulutussuunnitelma	13.1
Koulutustoimikunta	12.3
Kriisitilanteet	7.8
Kuolema	6.4
Kuukausipalkan jakaja	3.7
Kuvaaja	1.1
Kuvatoimisto	1.1

L.

Lapsen sairaus	6.4
Lehden linja	2.7
Lehdistön muutosprosessi	20
Lehtikuvaaja	2.4, 18
Lepoajat	3.3
Lisien vaikutus tuntipalkkaan	3.4
Lisätyö	3.4
Lisävapaa	3.2
Liukuva työaika	3.1?
Lojaliteettivelvollisuus	2.3
Lomakorvaus	5.5
Loman ansainta	5.1
Loman antaminen	5.1
Lomapalkan korotus	5.2
Lomapalkka	5.1
Lomautuksen ennakkoilmoitus	11
Lomautus	11
Lomautusilmoitus	11

Lomautusilmoitusajan laiminlyönti	11
Loppiainen	3.2, 3.5
Luontoisedut	5.1
Luottamusmiehen lisäkorvaus	10.8
Luottamusmiehen tiedonsaantioikeus	10.6
Luottamusmiehen työsuhdeturva	10.4
Luottamusmies	3.1, 10.2
Luottamusmiesvaalit	10.3
Luottamusmiesvapaa	10.7
Lyhyt tilapäinen vapaa	6.5

M.

Mainonta	2.4, 2.6
Majoituskustannukset	18.5
Markkinointi	2.4, 2.6, 2.7
Matka-ajan korvaus	3.6
Matkajärjestelyt	18
Matkakustannukset	18
Matkavakuutus	18
Matkustamisaika	3.6, 18.3, 18.4
Mielipidevapaus	2.7
Muuttokustannukset	18.1
Määräaikaiset työsopimukset	2.1, 10.6, 19

N.

Neuvottelujärjestys	8.2, 10.11
Neuvottelukunta	9
Neuvottelumääräykset	8
Neuvottelutapa	1
Neuvotteluvollisuus	2.2, 8.4, 9.8

O.

Oikeus aineistoon	2.4
Oikeus valokuvaan	2.4
Opetustehtävät	7.6
Opintomatka	7.6
Opintovapaa	7.6, 12
Osa-aikaiset toimihenkilöt	3.1, 3.2, 3.4, 3.5, 3.6, 4.5, 5, 10.6,

P.

Paikalliset neuvottelut	8.1
Paikalliset sopimukset	8.1, 2.4
Palkankorotukset	20
Palkanmaksu	4.10
Palkaton vapaa	7.6
Palkkarakenne	4.1
Palkkaryhmät	4.2
Palkkaus	4

Palkkausjärjestelmä	4	perusluokitus	4.2	Y.	
Parisuhteen rekisteröimispäivä	6.5	Tekijänoikeus	2.4	Yhteistoiminta	9
Perhevapaat	6	Tekstimainonta	2.6	Yhteistoimintamenettely	9
Pitkäperjantai	3.2, 3.5	Terveystarkastus	7.8	Yksi ylityökäsite	3.4.
Puhelinvarallaolo	3.8	Tietojen antaminen		Ylityö 3.4	
Purku	10, 11	luottamusmiehelle	10.6	Ylityökorvaus	3.4, 3.6
Pyhäinpäivä	3.2, 3.5	Toimituksen sihteeri	1.1	Yötyö 3.6	
Päivärahat	18	Toimitusosasto	8.5	Yölisä	3.6
Päällekkäistyökorvaus	4.9	Tuntipalkka	3.7		
Päáluottamusmiehes	10	Työaika	3.1, 3.8	Ä.	
Pääsiäislauantai	3.2, 5.1	Työaikakirjanpito	3.4	Äitiysvapaa	6.2
2. pääsiäispäivä	3.2	Työaikapankki	3.9	Äitiysvapaan palkka	6.2, 6.3
Päuluottamusmiehelle		Työehtosopimuksen tarkoitus	1	Äitiysraha	6.3
annettavat tiedot	10.6	Työrauha	8.6		
Päätömittaja	1.1	Työsopimus	2.1, 2.2, 16		
R.		Työsuhteen ehtojen			
		muuttaminen	2.2		
Ruokailutauko	3.3	Työsuhteen purku	11		
Ruokaraha	18.3	Työsuhteen päättymisen	8, 11		
Ryhmähenkivakuutus	7.4	Työsuojelu	14, 15		
S.		Työsuojelukoulutus	12.5		
		Työsuojeluvaltuutetun			
Sairaus	3.6, 6	lisäkorvaus	14.4		
Sairausajan palkka	6.1, 3.6,	Työsuojelupäällikkö	14.1		
Sairauspäiväraha	6.3	Työsuojeluvaltuutettu	14.1, 14.2, 15		
Sairausvakuutuskorvaukset	6.3	Työtehtävien muuttuminen	4.3		
Sijaisuus	4.8	Työvoiman vähentämisyjärjestys	11		
Silmälasit	7.8	Työvuorojärjestelmä	3.1		
Siviilipalvelu	7.2	U.			
Sivutoimi	2.3	Uudenvuodenaatto	3.2		
Sopimuksen soveltamisala	1.1	Uudenvuodenpäivä	3.2		
Sopimuksen voimassaolo	1.2, 20	Uutistoimisto	1.1		
Sotatoimialue	18.4	V.			
Soveltamisala	1.1	Vakuutukset	18.4		
Sovintomenettely	2.4	Valokuva	2.4, 4.9		
Sunnuntai	3.5	Valvontavelvollisuus	8.4		
Sunnuntaityö	3.4, 3.5, 3.6	Vapaapäivä	3.2		
Sunnuntaityökorotus	3.4, 3.5, 3.6	Vapunpäivä	3.2, 3.5, 5.1		
Synnytysvapaa	6.2	Varallaolo	3.8		
Sähköinen viestintä	2.4.5	Viikkolepo	3.3		
Säännöllinen työaika	3.1	Viikoittainen ylityö	3.4		
Säästövapaa	5.4	Voimassaolo	1.2		
T.		Vuorokausilepo	3.3		
		Vuorokautinen ylityö	3.4		
Taiteilija	1.1	Vuorolisät	3.6		
Takaisinottaminen	11	Vuorotyö	5.1		
TAKO	13	Vuosiloma	5.1		
Talviloma	5.3	Vuosilomakorvaus	5		
Talvilomakorvaus	5.3	Vuosiloman palkka	5		
Talvilomapalkka	5.3	Vuosiloman siirtäminen	5		
Tapaninpäivä	3.2, 3.5	Vähimmäispalkka	4.4, 4.5		
Tapaturma	6.1	Välimiehet	8.1, 8.2, 8.3		
Tehtävien vaatavuuden					

VIESTINNÄN KESKUSLIITTO
SUOMEN JOURNALISTILIITTO SJL

Helsinki • 2011

