

**VIESTINNÄN KESKUSLIITON
ja
SUOMEN JOURNALISTILIITON
välinen**

**TYÖEHTOSOPIMUS
2016–2017
SOVELTAMISOHJEINEEN**

Sopimus on voimassa 1.12.2016–30.11.2017

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	10
2.2 Soveltamisohje: Työsuhteen ehtojen muuttaminen (Ylfe)	10
2A Yleiset oikeudet ja velvollisuudet	
2.3 Avustajana toimiminen	10
– Soveltamisohje: Avustajana toimiminen	11
2.4 Tekijänoikeus.....	12
– Soveltamisohje: Lehtikuvaajan oikeudesta valokuvaan	14
2.5 Yleiset velvollisuudet	14
2.6 Tekstimainonta	14
– Soveltamisohje: Tekstimainontaohjeet	14
2.7 Hyvä lehtimiestapa ym.	15
3. Työaikamääräykset	
3.1 Säännöllinen työaika	18
3.2 Vapaapäivät.....	20
3.3 Lepoajat.....	20
– Soveltamisohje: Ruokailutauko, vuorokausilepo ja viikkolepo	20
3.4 Ylityö	21
– Soveltamisohje: Ylityö	22
3.5 Sunnuntaityö	22
3.6 Vuorolisät	22
– Soveltamisohje: Vuorolisät.....	23
3.7 Kuukausipalkan jakaja	23
3.8 Varallaolo ja hälytysluonteinen työ	24
– Soveltamisohje: Varallaolo	24
– Soveltamisohje: Hälytysluonteinen työ	24
3.9 Työaikapankki	24
4. Palkat ja palkanmaksu	
4.1 Palkkarakenne	28
4.2 Toimituksellisen henkilöstön tehtävien vaativuuden perusluokitus	28
4.3 Työtehtävien muuttuminen.....	28
4.4 Sopimuskauden palkankorotukset	29
4.5 Vähimmäispalkat	29
4.6 Osa-aikaisen vähimmäispalkka	29
4.7 Harjoittelijapalkat	29
4.8 Henkilökohtaisen palkan kokemusosa.....	29
– Soveltamisohje	29
4.9 Sijaisuuskorvaus	29
4.10 Päälekkäistyökorvaus	30
– Soveltamisohje	30
4.11 Palkanmaksu	30
4.12 JOPA-palkkausjärjestelmä	30
4.13 Liittojen välinen suositus henkilökohtaisen pätevyuden ja työsuorituksen arvioinnista	30
5. Lomat	
5.1 Vuosiloma	34
5.2 Lomapalkan korotus	34
5.3 Talviloma	35

5.4	Loman siirtäminen työkyvyttömyystilanteissa	35
5.5	Säästövapaa	35
5.6	Lomakorvaus, ellei lomaa ole kertynyt	35
	– Soveltamisohje: Vuosiloma ja talviloma	35
5.7	Lomapalkan laskenta, kun on tehty sekä osa- että kokoaikatyötä	38
6.	Sairausaika ja perhevapaat	
6.1	Sairausajan palkka	40
6.2	Äitiys- ja isyysvapaa	40
6.3	Sairausvakuutuskorvaukset (Ylte)	40
6.4	Sairaalan lapsen hoitaminen (Ylte)	41
6.5	Lyhyt tilapäinen vapaa	41
7.	Muut määräykset	
7.1	Jäsenmaksujen perintä ja tilitys	44
7.2	Asevelvollisuus, aseeton tai siviilipalvelu (Ylte)	44
7.3	Kertausharjoitukset (Ylte)	44
7.4	Ryhmähenkivakuutus (Ylte)	44
7.5	Kokoontuminen työpaikalla (Ylte)	44
7.6	Palkaton opiskelu- tai opetusvapaa	44
7.7	Järjestötehtävät	45
7.8	Terveystarkastukset ym.	45
8.	Neuvottelumääräykset ja työrauha	
8.1	Paikallinen sopiminen	48
8.2	Työpaikan neuvottelujärjestys	49
8.3	Erimielisyyksien käsittely liittojen välillä	49
8.4	Välimiehet	49
8.5	Valvontavelvollisuus	49
	– Soveltamisohje: Neuvottelumääräykset	50
8.6	Työrauha ja siihen liittyvä valvontavelvollisuus	51
8.7	Tiedonvälityskannanotto	51
8.8	Jatkuvan neuvottelun periaate	51
8.9	Selviytymistoimet yrityksen taloudellisissa vaikeuksissa	51
9.	Yhteistoiminta viestintäteollisuudessa (Ylte)	54
10.	Luottamusmiessopimus	55
11.	Sopimus irtisanomisesta ja lomauttamisesta (Ylte)	59
12.	Koulutus sopimus (Ylte)	64
13.	Sopimus toimituksellisen henkilöstön ammatillisesta kehittämisohjelmasta	66
14.	Työsuojelusopimus (Ylte)	67
15.	Työsuojeluyhteistyö toimituksissa	69
16.	Hoitoonohjaus ja hoitoonohjaussopimusmalli (Ylte)	71
17.	Matka- ym. korvaukset ja päivärahat	72
18.	Työehtosopimus pöytäkirja	75
	Asiahakemisto	81

1 LUKU

SOVELTAMISALA JA VOIMASSAOLO

1.1 Soveltamisala

1.2 Sopimuksen voimassaolo

TYÖEHTOSOPIMUKSEN TARKOITUS

HYVÄ NEUVOTTELUTAPA

1 LUKU

SOVELTAMISALA JA VOIMASSAOLO

1.1 SOVELTAMISALA

1. Suomen Journalistiliitto ja Viestinnän Keskusliitto ovat tehneet tämän työehtosopimuksen ehdoista, joita on noudatettava sanoma-, aikakaus- ja paikallislehtien toimituksissa sekä uutis- ja kuvatoimistoissa työskentelevien työ sopimuksissa riippumatta siitä, millä teknisellä jakelutavalla mediaryitys tai uutis- ja kuvatoimisto välittää toimituksellista aineistoa. Sanoma-, aikakaus- tai paikallislehtien sekä uutis- ja kuvatoimistojen verkkojulkaisut kuuluvat soveltamisalan piiriin. Sanoma-, aikakaus- ja paikallislehdet voivat ilmestyä myös vain verkossa.
2. Tämän työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvat Viestinnän Keskusliiton jäsenyritysten palveluksessa olevat toimitukselliset työntekijät:
 - toimittajat,
 - kuvaajat,
 - taiteilijat/visualistit,
 - kielenkääntäjät, jotka tekevät käännöstyötä siten, että tekstiä sellaisenaan tai vain vähäisin muutoksin voidaan käyttää toimituksellisenä 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 työ johtoon 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 1.12.2016–30.11.2017 ja voimassaolo jatkuu senkin jälkeen vuoden kerrallaan, mikäli sopimusta ei puolin tai toisin irtisanota. Irtisanomisaika on kaksi kuukautta.

TYÖEHTOSOPIMUKSEN TARKOITUS

Liitot ovat sopineet työehtosopimuksen tarkoitukseksi seuraavaa:

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

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

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

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

HYVÄ NEUVOTTELUTAPA

Luottamusta lisäävän neuvottelukulttuurin edellytyksiä:

- Neuvotteluosapuolet ovat tasa-arvoisia. Tavoitteena on yhteisymmärryksen saavuttaminen.
- Neuvotteluosapuolten erilaiset edut tunnustetaan ja yhteistyö perustuu keskinäiseen kunnioitukseen.
- Neuvottelun kohteena olevista asioista tiedotetaan ajoissa ja seikkaperäisesti. Tavoiteltavan ratkaisun tarpeellisuus, vaikutukset ja vaihtoehdot selvitetään yhdessä.
- Neuvottelutavat perustuvat avoimuuteen, rehellisyyteen ja asioihin perehtymiseen.
- Neuvottelut työehtosopimuksen tulkintaa 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

**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.

2 LUKU

TYÖSUHDE

2.1 TYÖSOPIMUKSEN SOLMIMINEN

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

3. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnalon aloitamisesta 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 työsuhhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta (TSL 1:4 § 2. mom.).

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

Pöytäkirjamerkintä 1: *Määräaikaisista sopimuksista annetaan pääluottamusmiehelle tiedot luottamusmiessopimuksen 6 §:n 2 kohdan mukaisesti.*

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

Tietoa työsopimuksen tekemisestä

Tietoa työsopimuksen tekemisestä ja sisällöstä saa esimerkiksi verkko-osoitteesta mol.fi. Työnantajan velvollisuudesta antaa kirjallinen selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista on säädetty työsopimuslain 2 luvun 4:§:ssä. Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

1. työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka
2. työnalon alkamisajankohta
3. määräaikaisen työsopimuksen määräaikaisuuden peruste ja sopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika

4. koeaika
5. työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa
6. työntekijän pääasialliset työtehtävät
7. työhön sovellettava työehtosopimus
8. palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi
9. säännöllinen työaika
10. vuosiloman määräytyminen
11. irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste
12. vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä työn kesto, valuutta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavat rahalliset korvaukset ja luontoisedut sekä työntekijän kotiuttamisen ehdot.

(”Tietoa työsopimuksen tekemisestä” ei ole työehtosopimuksen osa)

SOVELTAMISOHJE:

2.2 TYÖSUHTEEN EHTOJEN MUUTTAMINEN (Yite)

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 työnjohto-oikeuteen. Työsopimuksessa sovitun olennaisen työsuhteen ehdon muuttaminen vaatii irtisanomisperusteen, ellei muuttamisesta voida sopia.

Työehtosopimuksessa tai työolainsäädännössä määriteltyjä 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 sivutointoa eikä toimia toisen lehden tai tiedotusvälineen avustajana päätoimeensa kuuluvilla aloilla. Milloin pyydetty lupa on

evätty, on myös kiellon perusteet vaadittaessa kirjallisesti ilmoitettava.

2. Ammattiin liittyväksi sivutoimeksi ei katsota harrastusluonteista sivutointoa tai luottamustehtävää alan ammattijärjestössä.

SOVELTAMISOHJE:

AVUSTAJANA TOIMIMINEN

1. Kilpaileva työsopimus

Työsopimuslain 3 luvun 3 §:n kilpailevan toiminnan kieltoa koskevan yleissäännöksen mukaan työntekijä ei saa luvatta tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka työsuhteessa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa. 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 evätty, työnantajan on jokaisessa yksityistapauksessa toimittajan niin vaatiessa ilmoitettava kirjallisesti kiellon perusteet.
6. Työsopimuslain 3 luvun 1 §:n asettamien edellytyksien 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 ammatkinsa 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 työnan-

tajan käyttöön.

Milloin lupaa ei em. tapauksissa tarvita, on toimittajan ja kuvaajan otettava huomioon työsuopimuslain 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 suorittavasta, 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 työsuopimuslain 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, nimerkillä 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 neuvottelovelvollisuus 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 neuvottelovelvollisuus 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. Suojatun 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 työ sopimus 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 kuukau-

den 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 julkaisu-toimintaan 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 työ sopimuksensa 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 lehteen toimitettua tekijänoikeudellista aineistoa siten, että asiakkaalle 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 lehteen 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 omissa nimissään toimii ohjelman tai sisällöllisen kokonaisuuden tuottajana sähköisessä viestimessä. 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 tehty 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 julkaisten, 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 työ sopimuksella (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 vaa-tivuuteen sekä
- järjestelyistä mahdollisesti sovittavien korvausten oikeudenmukaisuus.

- 8.2. Tekijänoikeuksia koskevia paikallisia neuvotteluja varten perustetaan työryhmä, jossa journalisteja 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 koskevissa 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 nykyi-

sen 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-aineiston 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 lehtiyritystä, jonka palveluksessa hän on.
2. Yrityksen johdon tulee työnjohto-oikeuttaan käyttäessään 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 liikemainontaan. 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 toimitussivujen tulee perustua toimituksellisiin aloitteisiin ja arvioiteihin, jolloin säilytetään yleisön luottamus lehdistön uutis- ja tiedonvälitykseen. Luottamuksen säilyttämiseksi ja lisäämiseksi on puolustettava toimitusten velvollisuutta ja oikeutta määrätä lehtien toimituksellisesta sisällöstä.

Tekstimainonnan määrittelemineen 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 näkökoh- ta, 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 lehtimiestapaa tai heidän ammattikunniensa loukkaaviin tehtiin 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. Suunnitelluista linjan muutoksista on saatettava hyvissä ajoin tieto toimitukselliselle henkilökunnalle.
3. Edellä 2 momentissa ilmaistu määräys ei saa estää toimittajaa kansalaisena ilmaisemasta omaa mielipidettä toisessa tiedotusvälineessä kuin siinä, jonka palveluksessa hän on, milloin mielipide ei ole saanut tilaa siinä julkaisussa, jonka palveluksessa hän on ja milloin se työsopimuslain 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 viikkotyöaikaa 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 viikossa. 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 sovitavasta työaikajärjestelystä.

4.5. Liukuva työaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia liukuvasta työajasta niin, että työntekijä voi sovituisissa rajoissa määrätä työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajan kohdan. 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.

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 sovitussa 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.

6. Työajan pidentäminen

Paikallisesti sovitaan 16 tunnin vuosityöajan lisäämisestä.

1. Vuosityöajan pidennyksen määrä

Kokoaikaisen työntekijän säännöllistä työaikaa pidennetään 1.1.2017 lukien yhteensä 16 tunnilla vuodessa palkkojen säilyessä ennallaan. Osa-aikaisten tai vain osan vuodesta työskentelevän osalta työaikaa pidennetään työajan suhteessa.

Kysymys on säännöllisestä työajasta. Työskentelystä ei makseta yli- tai sunnuntaiyökorvauksia riippumatta siitä, onko työajan pidennyksestä sovittu tai toteutetaanko se työskentelyllä työnantajan nimeäminä vapaapäivinä. Mahdolliset säännöllisen työajan vuorolisät maksetaan työehtosopimuksen mukaisesti.

Mikäli työajan pidentämisessä käytetään kokonaisia työpäiviä, työpäivä vähentää työajan pidennystä 8 tunnilla.

2. Paikallisen sopimisen mahdollisuudet.

Paikallisesti voidaan sopia seuraavista vaihtoehdoista tai niiden yhdistelmistä:

– liukuvan työajan käyttäminen: lisätään liukumaloon -16 tuntia

– työaikapankin käyttäminen: lisätään saldoon -16 tuntia

– viikoittaisen työajan pidentäminen esimerkiksi sovittuina viikonpäivinä, tunteina tai sovittuina ajanjaksoina vuoden aikana

– vuosityöaikaa lyhentävä vapaa kiertävässä työaika-muodossa: sovitaan, ettei vapaata anneta

– enintään 16 tunnin vaihtamisesta vastaavaksi palkanpidätykseksi työntekijän aloitteesta

– muutetaan jokin/jotkut seuraavista arkipyhistä työpäiviksi: uudenvuodenaatto, loppiainen, helatorstai, pyhäinpäivä tai viikkovapaapäivä (ei kuitenkaan sunnuntai).

– mikäli sovitaan työn tekemisestä helatorstaina, pyhäinpäivänä tai loppiaisena, siirretään vastaavasti työehtosopimuksen 3.2.5 -kohdan mukaisen sunnuntakorvauksen korotus toiselle pääsiäispäivälle, jouluaatolle tai tapaninpäivälle.

3. Sopimismenettely

Työajan pidentämisestä neuvotellaan ja sovitaan yrityksissä paikallisesti 31.10.2016 mennessä.

Sopimus tehdään kollektiivisesti luottamusmiehen kanssa, jolloin sopimus koskee kaikkia työntekijöitä.

Työaikaa voidaan pidentää

– kaikkien osalta samalla tavalla

– kaikkien osalta määrättyillä vaihtoehtoisilla tavoilla

– osasto- tai lehtikohtaisesti tai muutoin määritellyin tavoin yksiköittäin

– tai siirtää sopimisoikeus ryhmäkohtaisesti tai henkilökohtaisesti sovittavaksi

Sopimus solmitaan ensisijaisesti kalenterivuodeksi kerrallaan. Jos sopimus on solmittu toistaiseksi, se voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisajoin päätymään kalenterivuoden päättyessä, ellei muuta ole sovittu.

4. Työajan pidentämiseen liittyvä perälauta

Mikäli työajan pidentämisen tavasta ei voida sopia, työajan pidennys toteutetaan kahtena kokonaisena työpäivänä (enintään 7,5 h). Työntekijä voi kuitenkin kieltäytyä ja vaihtaa työajan pidennyksen 16 tunnin palkan vähennykseen.

Menettely on seuraava:

– Työnantaja toteuttaa kalenterivuotta koskevan keskitetyn kyselyn työntekijöille näiden halukkuudesta tehdä kaksi työajan pidennyspäivää.

– Työntekijä ilmoittaa joko haluavansa tehdä työpäivät tai kieltäytyvänsä pidennyspäivistä. Valinta näiden vaihtoehtojen välillä tehdään työnantajan ilmoittamassa ajassa ja ilmoitus on sitova.

– Mikäli työntekijä ilmoittaa kieltäytymisestä, vähennetään 16 tunnin palkka. Tuntipalkka lasketaan jakamalla kuukausipalkka työehtosopimuksen 3.7. kohdan mukaisella ylityöjakajalla.

– Mikäli työntekijä ei ilmoita kieltäytymisestä, työnantaja sijoittaa (viikkovapaata koskevan määräyksen estämättä) kaksi säännöllistä työpäivää viikkovapaalle, ei kuitenkaan sunnuntaille, arkipyhälle, aattopäivälle eikä vuosi- tai talviloman päälle.

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. Sillä viikolla, johon sisältyy joulupäivä, annetaan sekä kiinteässä että kiertävässä työaikamuodossa yksi ylimääräinen vapaapäivä, joka sijoitetaan työvuorojärjestelmään puolen vuoden sisällä. (Määräys poistuu 1.1.2017.)

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.

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 pituudesta 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 makse-

taan 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 sunnuntai-työkorotus 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 ylityövapaan vuoksi.
7. Yksi ylityökäsite

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.

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 sunnuntaityö- ja viikkolepokorvaus huomioon ottaen vapaata seuraavasti:

- ylityökorvaus 1,5-2 tuntia
- mahdollinen sunnuntaityökorvaus 1 tunti
- mahdollinen viikkolepokorvaus 1 tunti

Yhteensä vapaata annetaan 1,5-4 työvuorojärjestelmän mukaisesti 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 jo 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 kuitenkin työehtosopimuksen mukaisia säännöllisen työajan enimmäismääriä tai työpaikalla yleisesti noudatettua säännöllistä työaika. 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 ilta- 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

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. Varallaoloaika 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 aluetoimituksensa 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 työnanta-

jan ja työntekijän kesken. Varallaolosta maksetaan työntekijälle yksinkertainen perustuntipalkka varallaoloajalta. Varallaoloaika 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 hälytysluontoisesta 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 ylityöiden enimmäismääriin.

Hälytysluontoisesta 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 luottamusmies voivat sopia työaikapankin käyttöönotosta yrityksessä.

Työaikapankkiin voidaan sopia siirrettäväksi esimerkiksi

- työaikajärjestelmiin liittyviä tasoitusvapaita
- vuosityöaika 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 työaika sovellettaessa kertyvää tasoitusvapaata, voidaan sopia myös, ettei erillistä tasoittumisjärjestelmää käytetä. Tällöin työaika tasoittuu työaikapankin kautta ja niissä ra-

joissa, 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. Luottamusmies ja työnantajan edustaja seuraavat vuosittain työaikapankkikertymää erityisesti työsuojelullisista syistä.

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

Työaikapankin käyttöönottamiseen liittyen on lisäksi sovittava ainakin seuraavista asioista:

- ketkä kuuluvat työaikapankkijärjestelmän piiriin
- mitä vapaita voidaan säästää, millaisin ehdoin niitä säästetään sekä menettelytavat siitä kuinka työaikapankkikertymän määrä on todennettavissa
- vapaiden säästämiseksi ja lainaamiseksi asetetut enimmäismäärät, jolloin erityistä huomiota kiinnitetään työsuojelullisiin näkökohtiin
- kuinka vapaita voidaan pitää tai määrätä pidettäväksi
- miten vapaan pitämisaikajohdan palkka määritellään, jos käytössä on useita eri palkkaperusteita tai palkkaustapoja menettelytavoista työntekijän ollessa työkyvyttömyyden tai muun syyn vuoksi estynyt työnteosta sovittun vapaan aikana
- menettelytavoista työntekijän ollessa työkyvyttömyyden tai muun syyn vuoksi estynyt työnteosta sovittun 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 Sopimuskauden palkankorotukset**
- 4.5 Vähimmäispalkat**
- 4.6 Osa-aikaisen vähimmäispalkka**
- 4.7 Harjoittelijapalkat**
- 4.8 Henkilökohtaisen palkan kokemusosa
– Soveltamisohje**
- 4.9 Sijaisuuskorvaus**
- 4.10 Päällekkäistyökorvaus
– Soveltamisohje**
- 4.11 Palkanmaksu**
- 4.12 JOPA-palkkausjärjestelmä**
- 4.13 Liittojen välinen suositus henkilökohtaisen pätevyyden ja työsuorituksen arvioinnista**

PALKAT JA PALKANMAKSU

4.1 PALKKARAKENNE

Työehtosopimuksen mukainen vähimmäispalkka muodostuu työn vaatavuuden 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/ulkoasu-suunnittelu 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 sijoituvissa 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.

Olennainen tehtävän vaatuvuusero perustuu seuraaviin vaatuvuustekijöihin:

- tehtävään sisältyy sovittu vastuu määritellystä aihepiiristä tai alueesta
- tehtävään sisältyy työryhmän työn ohjaamista
- toimittajan tehtävään sisältyy olennaisena osana myös journalistista kuvaamista tai journalistista taittoa/ulkoasu-suunnittelua
- tehtävään on erikseen sovittu muu tehtävän vaatuvuutta 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 toimittuksellisen 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 sovitetaan työehtosopimuksella.

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 asia- ta 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) työsopimuksen ehtojen yksipuoliseen muuttamiseen. (Soveltamisohje ei ole työehtosopimuksen osa).

4.4 SOPIMUSKAUDEN PALKANKOROTUKSET

Sopimuskaudella ei ole palkankorotuksia.

4.5 VÄHIMMÄISPALKAT

VÄHIMMÄISPALKAT	TYÖEHTOSOPIMUKSEN VOIMAANTULOAIKANA
	€/kk
Palkkaryhmä I	2 149
Palkkaryhmä II a	2 613
Palkkaryhmä II b	2 792
Palkkaryhmä III a	3 187

Mikäli palkka määräytyy tuntipalkan perusteella, vähimmäispalkka jaetaan jakamalla taulukkopalkka luvulla 157. Jakajassa on otettu huomioon työehtosopimuksen mukainen säännöllisen työajan enimmäismäärä sekä kohdan 3.3.2 mukaiset keskimääräiset vuosittaiset arkipyhät ja aatovapaat.

4.6 OSA-AIKAISEN VÄHIMMÄISPALKKA

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

4.7 HARJOITTELIJAPALKAT

1. Työehtosopimuksen mukaiseen vähimmäispalkkaan ilman harjoitteluaikaa on oikeutettu henkilö, joka on suorittanut ylempään korkeakoulututkinnon, alemman korkeakoulututkinnon pääaineena tiedotusoppi tms. tai alan ammattikorkeakoulututkinnon (medianomi). Liittojen välillä vahvistetaan vuosittain tässä tarkoitettut tutkinnot.

2. Muuten harjoitteluaika on yksi vuosi, ellei lyhyem-

mästä ajasta ole työsopimuksen osapuolien välillä sovittu. Harjoitteluaikaa laskettaessa otetaan huomioon vähintään yhden kuukauden kestänyt yhdenjaksoinen harjoittelu.

3. Harjoittelijapalkkaa ei voi maksaa vaativuustason III mukaisissa tehtävissä.

HARJOITTELIJAPALKAT	TYÖEHTOSOPIMUKSEN VOIMAANTULOAIKANA
Vähimmäispalkat	€/kk
Journalistiset tehtävät	
- Vähimmäispalkka 0-3 kuukauden aikana	1 734
- Vähimmäispalkka 4-12 kuukauden aikana	1 857
Toimitukselliset tukitehtävät	1 723

4.8 HENKILÖKOHTAISEN PALKAN KOKEMUSOSA

Henkilön oltua yrityksen palveluksessa saman palkkaryhmän tehtävässä hänen henkilökohtaisen palkkansa 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 työsopimuksen kyseessä ollessa tai henkilön siirtyessä ylempään palkkaryhmän tehtävään kertymisen 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.

4.9 SIJAISUUSKORVAUS

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.

4.10 PÄÄLLEKKÄISTYÖKORVAUS

Päällekkäistyökorvaus koskee palkkaryhmiä I ja IIa.

Mikäli toimittajan tehtäviin kuuluu kuvaaminen, korvataan tämä päällekkäistyö 6,73 eurolla/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 kuvilta. 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 ylittävä kuvamäärä 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 tällaiselta ajalta maksetaan sen suuruisena, että korvaus kuukausittain vastaa keskimääräisen kuvaluvun mukaan määräytyvää korvausta. Keskimääräinen

kuvaluku lasketaan 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 otetuista, julkaistuista kuvista.

4.11 PALKANMAKSU

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

4.12 JOPA-palkkausjärjestelmä

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

4.13 LIITTOJEN VÄLINEN SUOSITUS HENKILÖKOHTAISEN PÄTEVYYDEN JA TYÖSUORITUKSEN ARVIOINNISTA

Miksi pätevyiden 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 pätevyiden ja työsuorituksen 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 kehittämään itseään työtehtävän kannalta keskeisissä asioissa.

Vaikkakin henkilökohtaisen pätevyiden 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 suosittelevat, 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 mieltymykset.

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 työnarviointijärjestelmien 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 josakin 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 työskentelyilmapiiiri 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 pätevyyden 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 palkkausjärjestelmäänsä henkilökohtaiset palkanosat.



5 LUKU

LOMAT

- 5.1 Vuosiloma**
- 5.2 Lomapalkan korotus**
- 5.3 Talviloma**
- 5.4 Loman siirtäminen työkyvyttömyystilanteessa**
- 5.5 Säästövapaa**
- 5.6 Lomakorvaus, ellei lomaa ole kertynyt**
 - Soveltamisohje: Vuosiloma ja talviloma**
- 5.7 Lomapalkan laskenta, kun on tehty sekä osa-että kokoaikatyötä**

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 tarkoitettua 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.

Vuosiloma annetaan yhdenjaksoisena. Työnantajalla on kuitenkin oikeus antaa yhdessä tai useammassa erässä se osa lomasta, joka ylittää 18 arkipäivää, mikäli se työn käynnissä pitämiseksi on välttämätöntä.

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 työntekijän 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 tarkoitettuun edellytykseen 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 lomapalkan korotuksen 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 estämiseksi 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 LOMAN SIIRTÄMINEN TYÖKYVYTTÖMYYSSTILANTEISSA

1. Vuosiloman siirtämisessä noudatetaan vuosilomalakia. (Tämä määräys ei ole työehtosopimuksen osa.)

2. Talviloma siirtyy, jos työntekijä on loman alkaessa työkyvyttömyyden.

5.5 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.

5.6 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 maksetusta 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:

VUOSILOMA JA TALVILOMA

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

A. VUOSILOMA

1. Lomaoikeus

Lomaoikeus määräytyy alallaolovuosien mukaan harjoitteluajan alkamisesta lukien. Vuosilomaan oikeuttavaa alallaoloaika las-
kettaessa otetaan huomioon

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

Muuta yli neljä kuukautta kestävästä palkatonta vapaata ei lasketa
työsuhteen kestoon ja alallaoloaikaan.

2. Vuosiloman pituus

Loma ansaitaan lomanmääräytymisvuoden aikana (1.4.–31.3.).
Työntekijän loman pituus määräytyy sen mukaan, montako
täyttä lomanmääräytymiskuukautta lomanmääräytymisvuon-
na on kertynyt. Täysi lomanmääräytymiskuukausi on kalente-
rikuukausi, jona työssäolopäiviä tai työssäolon veroisia päiviä
on vähintään 14. Työpäivän pituudella ei ole merkitystä. Osa-
aikaisilla työntekijöillä, joille ei työehtosopimuksensa mukaan kerry
14 työpäivää kuukaudessa, täysi lomanmääräytymiskuukausi on
kalenterikuukausi, jonka aikana hän on työskennellyt vähintään
35 tuntia.

Työssäolopäivien veroisiksi katsottavat päivät on lueteltu vuo-
silomain 7 §:ssä.

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

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

3. Vuosiloman antaminen

Loma annetaan vuosilomakautena (2.5.–30.9.) työnantajan
määräämänä ajankohtana. Ennen loma-ajankohdan määrää-
mistä 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 vii-
meistään kahta viikkoa ennen loman tai sen osan alkamista,
ellei toisin sovita.

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

Seuraavia päiviä ei oteta huomioon lomapäiviä laskettaessa:

- sunnuntait
- itsenäisyyspäivä

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

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

4. Vuosilomapalkka

Työntekijällä on oikeus saada säännöllisen työajan palkkansa
vuosiloman ajalta. Lomapalkan suuruus määräytyy loman alka-
mishetken palkan mukaan. Mikäli loma pidetään useammassa
osassa, määräytyy kunkin osan vuosilomapalkka kyseisen loma-
jakson alkamisajankohdan mukaan.

Lomapalkka maksetaan ennen loman alkamista, ellei paikalli-
sesti ole sovittu toisin. Enintään kuuden päivän pituiselta loma-
jaksoilta lomapalkka saadaan maksaa normaalina palkanmak-
supäivänä.

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

Lakiin perustuvia lisä ei oteta huomioon vuosilomapalkan suu-
ruutta määrättäessä. Tällaisia ovat mm. yli- ja hätätyökorvauk-
set. Sen sijaan työehtosopimukseen perustuvat säännöllisesti
etukäteen toistuvan järjestelmän mukaan maksettavat lisät
otetaan huomioon. Tällaisia ovat vuorolisät, päällekkäistyön
korvaus sekä sunnuntaityön korotukset. Ne lisätään vuosiloma-
palkkaan 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
3	2,7
4	3,6
5	4,5
6	5,4
7	6,3
8	7,2
9	8,1
10	9,0
11	9,9
12	10,8
13	11,8
14	12,7
15	13,6
16	14,5
17	15,5
18	16,4
19	17,4
20	18,3
21	19,3
22	20,3
23	21,3
24	22,2
25	23,2
26	24,1
27	25,0
28	25,9
29	26,9
30	27,8
31	28,7
32	29,6
33	30,5
34	31,5
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 lisien 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.

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

B. TALVILOMA

1. Talviloman ansaitseminen

Talviloma perustuu työehtosopimukseen ja se annetaan vuosiloman lisäksi.

Talviloman pituus määräytyy täysien lomanmääräytymiskausien perusteella seuraavan taulukon mukaisesti:

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 ansaittukaan.
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.

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

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, taiteilijat			
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

5.7 LOMAPALKAN LASKENTA, KUN ON TEHTY SEKÄ OSA- ETTÄ KOKOAIKATYÖTÄ

Silloin kun työntekijän työaika ja vastaavasti kuukausipalkka on muuttunut lomanmääräytymisvuoden aikana ja lasketaan vuosilomalain 12 §:n mukainen prosenttiperusteinen vuosilomapalkka, työntekijän, jolla on oikeus 6 viikon vuosilomaan, lomapalkka on 13,5 prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi eräänntyneestä palkasta. Tätä määräästä sovelletaan vain kuukausipalkkasiin.

6 LUKU

SAIRAUSAIKA JA PERHEVAPAAT

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

SAIRAUSSAIKA JA PERHEVAPAAT

6.1 SAIRAUSSAIKAN PALKKA

1. Työntekijän ollessa estynyt tekemästä työtään sellaisen sairauden tai tapaturman vuoksi, jonka ajalta hänellä on työsopimuksen mukaan 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 yhdeksännen 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 yhdeksännen 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

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 sovituna 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 VAKUUTUSKORVAUKSET (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 (Yhte)

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

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

2. Palkallisen vapaan pituus saman sairauden osalta on enintään 4 päivää. Palkka maksetaan sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaan. Ilmoitus poisolosta 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
- 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

1. Työnantaja pidättää työntekijän palkasta jokaisen palkanmaksun yhteydessä ammattiliiton jäsenmaksun silloin, kun työntekijä on antanut siihen valtuutuksen. Työnantaja antaa työntekijälle kalenterivuoden tai työsuhteen päättyessä verotusta varten todistuksen pidätetyistä jäsenmaksuista.
2. Jäsenmaksu peritään kaikesta ennakonpidätyksen alaisesta palkasta.
3. Työnantaja hoitaa perinnän ja tilityksen ammattiliiton toimittaman jäsenkohtaisen jäsenmaksujen perintä- ja selvitysohjeiston mukaisesti. Perintä- ja selvitysluettelosta annetaan jäljennös henkilöstöryhmän pääluottamusmiehelle.

7.2 ASEVELVOLLISUUS, ASEETON TAI SIVIILIPALVELU (Yhte)

1. Asevelvollisuutta, aseetonta tai siviilipalvelusta suoritavalla sekä rauhanturvaamistehtävissä palvelukseen tai koulutukseen otettavalla on oikeus palveluksen päätyttyä tai keskeydyttyä palata aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan tehtävään laissa säädetyllä tavalla.
2. Työsuhteen kestäessä tässä määräyksessä tarkoitettu poissaolo on palvelusvuosilisiä tai kokemusvuosia kerryttävää aikaa.

Huomautus:

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

7.3 KERTAUSHARJOITUKSET (Yhte)

Kertausharjoituksen ja täydennyspalveluksen ajalta on työntekijä oikeutettu saamaan palkkansa olosuhdelisineen, josta kuitenkin voidaan vähentää valtion maksama reser-

viläis- tai täydennyspalveluspalkka, mutta ei kertausharjoitus- tai täydennyspalveluspäivärahaa.

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. Kokoustilän 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, yleis-työhyödyllisten 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 määräämin 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 ja siihen liittyvä
valvontavelvollisuus**
- 8.7 Tiedonvälityskannanotto**
- 8.8 Jatkuvan neuvottelun periaate**
- 8.9 Selviytymistoimet yrityksen taloudellisissa
vaikeuksissa**

NEUVOTTELUMÄÄRÄYKSET JA TYÖRAUHA

8.1 PAIKALLINEN SOPIMINEN

1. Paikallinen sopiminen on työehtosopimuksen valtuutukseen perustuvaa sopimista. Liitot suosittelevat, että paikallisesta sopimuksesta tulisi käydä ilmi ainakin seuraavat asiat:
 - sopimuksen tarkoitus
 - sopimuksen osapuolet
 - sopimuksen kohteena oleva asia
 - sopimuksen täsmälliset ehdot
 - voimassaolo ja irtisanominen
 - päivitys 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 tilanteesta, jossa työnantajalla on tuottannollinen tai taloudellinen peruste työvoiman vähentämiselle (TES 5.2 §)
 - lomapalkan maksamisesta yrityksen normaaleina palkanmaksupäivinä (TES 5.1 §)
 - lomapalkan korotuksen maksamisajankohtien 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 vuorokaudessa ja 45 tuntia viikossa 3 kuukauden tasoitusjaksolla (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 ajankohtana 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 valvontavollisuutta 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 VALVONTAVOLLISUUS

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 valvontavollisuutensa. 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 erimielisyytapauksessa, jossa ei paikallisesti ole menetelty 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.

SOVELTAMISOHJE:

NEUVOTTELUMÄÄRÄYKSET

1. Yleiset määräykset

Luottamusmiessopimuksen johdannossa todetaan, että ”Työehtosopimusjärjestelmän ylläpitäminen ja kehittäminen perustuu työnantaja- ja työntekijäpuolen välisiin neuvottelusuhteisiin. Luottamusmiessopimuksen 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.”

Työehtosopimuksen 8.2-3 §:ssä käsitellään neuvottelujärjestyksen mukaisesti työehtosopimuksen tulkittamisesta tai soveltamisesta johtuneet erimielisyydet. Erimielisyys työehtosopimuksen tulkinnasta ja soveltamisesta ratkaistaan, ellei paikallisesti ole saavutettu yksimielisyyttä, liittojen välillä tai työtuomioistuinmessä tai välimiesoikeudessa.

Luottamusmiessopimuksen 5 §:n mukaan luottamusmiehellä on oikeus edustaa työntekijöitä myös työlainsäädännön soveltamista sekä työsuhteita muuten koskevista asioista, 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 ratkaisuvalta lain tulkintaa koskevista 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 neu-

votteluedustaja.

Erimielisyystapauksissa 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 koskevista neuvotteluissa noudatetaan irtisanomissuojasopimuksen mukaista menettelyä. Sen lisäksi liitot painottavat kollektiivisia irtisanomisia ja työsuhteen purkamista koskevista tilanteista 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 tarkoitaman erityisen painavan syyn johdosta. Koska purkuperusteen olemassaolon arviointi yksittäisessä tapauksessa on usein tulkinanvaraista, 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 menetelty 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 erimielisyystapauksessa, 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.

8.6 TYÖRAUHA JA SIIHEN LIITTYVÄ VALVONTAVELVOLLISUUS

1. Työehtosopimuksen voimassa ollessa kaikki työtaistelutoimenpiteet ovat kiellettyjä. Liitot ovat velvollisia valvomaan, että myöskin niiden alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät mainittuja työtaistelutoimenpiteitä.
2. Työehtosopimukseen osalliset liitot vastaavat alaisensa, sopimukseen sidottujen jäsenyhdistysten, työnantajien tai työntekijöiden työtaistelutoimenpiteistä silloinkin, kun niitten ei voida katsoa laiminlyöneen työrauhaan kohdistuvaa valvontavelvollisuuttaan.
3. Työehtosopimukseen perustuvan, laista poikkeavan, työrauhavelvollisuuden rikkomisesta voidaan työehtosopimukseen osallinen liitto tuomita maksamaan kertakaikkisena hyvityksenä sopimusperusteista hyvityssakkoa, joka määräytyy työehtosopimuslain 9 § ja 10 §:n mukaisesti.

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 perusteettomalta 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.

8.9 SELVIITYMISTOIMET YRITYKSEN TALOUDELLISISSA VAIKEUKSISSA

1. Ennakoivat toimenpiteet

Yritystoiminnan jatkuvuuden ja työpaikkojen turvaamiseksi käsitellään yhdessä henkilöstöryhmien edustajien kanssa

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

2. Selviytymistoimet yrityksen taloudellisissa vaikeuksissa

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

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

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

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

Yrityksellä tarkoitetaan yritystä tai sen itsenäistä osaa kuten tuotantolaitosta.

Tunnuslukuja tarkasteltaessa huomion otetaan konserni ja tytäryritykset, niiden taloudelliset tunnusluvut sekä tu-

loslaskelma ja tase.

Tällä määräyksellä ei ole miltään osin puututtu yhteistointalaissa säädettyihin velvoitteisiin.

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

HOITONOHJAUS JA HOITONOHJAUS-
SOPIMUSMALLI (YLTE)

17 LUKU

MATKA- YM. KORVAUKSET JA PÄIVÄRAHAT

18 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 yhteistoimintamennettelyyn liittyvää erimielisyyttä koskevat tiedot kirjallisesti liitoille, jotka käsittelevät asian ja pyrkivät selvittämään lain oikean tulkinnan. Yhteistoimintaa koskevat riita-asiat käsitellään yleisessä tuomioistuimessa.

VIESTINNÄN KESKUSLIITTO

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 ollut 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.

Ellei työpaikalla päästä sopimukseen osaston luottamusmiehen valinnasta, voidaan asia saattaa liittojen ratkaistavaksi.

Osaston 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.

Osaston luottamusmiehelle järjestetään säännöllistä tai tilapäistä vapautusta työstä kuten pääluottamusmiehelle, mikäli hänen edustamiensa työntekijöiden lukumäärä on yli 20.

Osaston luottamusmiehelle maksettavasta korvauksesta sovitaan paikallisesti.

3. Luottamusmies valitaan kahdeksi kalenterivuodeksi kerrallaan.
4. Työehtosopimukseen osallinen tai sidottu yhdistys ilmoittaa työnantajalle kirjallisesti valituista luottamusmiehistä. 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. Luottamusmiestehtävän 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 ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa. Osaston luottamusmiehen työsopimus voidaan työsopimuslain 7 luvun 10 §:n mukaisesti irtisanoa vain, kun työ kokonaan päättyy eikä voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan.

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 työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8 luvun 1 §:n säännöksiä. Luottamusmiehen työsopimuksen purkamisen sillä perusteella, että hän on rikkinut 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 työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamusmiestä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiehesdokkaaseen, 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 päätymisen 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 tuomioistuimien harkitsee, että edellytykset työsuhteen jatkamiselle tai jo päättyneen työsuhteen palauttamiselle ovat olemassa, eikä työsuhdetta siitä huolimatta jatketa, on tämä otettava erityisen painavana syynä huomioon korvauksen suuruutta määrittäessä.

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 työlaainsäädännön soveltamista ja yleensä työsuhteita koskevista asioista.

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 lehtiyhtiön 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 periaatteista.
4. Pääluottamusmiehellä on oikeus kerran vuodessa saada työnantajalta työehtosopimuksen soveltamisen piiriin kuuluvista työntekijöistä seuraavat tiedot:
 - Toimihenkilön etu- ja sukunimet
 - Organisaatorinen osasto
 - Nimike
 - Palkkaryhmä
 - Työsuhteen sovittu kesto

- Palvelukseen tuloaika uusista työntekijöistä

51 – 100	10 %
101 – 200	15 %
201 – 400	20 %
yli 400	25 %

SOVELTAMISOHJE:

Luottamusmiehen tulee luovutuksensaajana luovuttujen henkilötietojen käsittelyn yhteydessä täyttää rekisterinpitäjälle asetetut henkilötietolain mukaiset velvoitteet. Työnantajalta saatuja tietoja ei saa luovuttaa kolmannelle. Työnantajan on huolehdittava siitä, että luottamusmiehellä on mahdollisuus täyttää em. velvoitteensa esimerkiksi järjestämällä luottamusmiehen käyttöön lukittu tila tai kaappi.

Tätä luottamusmiessopimuksen 6 §:n 4. kohtaa sovelletaan myös osaston luottamusmieheen tämän edustaman osaston osalta.

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 sovitussa tehtävissä työaikana estää luottamusmiehen säännöllisen työn suorittamista, ei tämän johdosta luottamusmiehen ansio säännöllisenä työaikana saa alentua.
3. Jos luottamusmies 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 toimituskellisten työntekijöiden lukumäärään. Korvaus lasketaan pääluottamusmiehen henkilökohtaisesta kuukausipalkasta seuraavasti:

Työntekijöiden lukumäärä	Lisäkorvaus
5 – 9	3 %
10 – 24	5 %
25 – 50	7 %

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 lisä.

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 pääluottamusmiestehtävät 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 koulutussopimuksessa. 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.

11 LUKU

SOPIMUS IRTISANOMISESTA JA LOMAUTTAMISESTA

(Yhte)

1 §

Sopimuksen suhde lakiin

Sikäli kun tässä sopimuksessa ei ole muuta sovittu työso-
pimuksen päättämistä ja lomauttamista koskevien perus-
teiden 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 perustuvaan työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttä-
mistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Työn-
antaja saa työsopimuslaissa säädettyjen perusteiden
täyttyessä lomauttaa työntekijän joko määrääjäksi tai
toistaiseksi keskeyttämällä työnteon kokonaan tai ly-
hentämällä työntekijän lain tai sopimuksen mukaista
säännöllistä työaika siinä määrin kuin se lomauttami-
sen perusteen kannalta on välttämätöntä.
2. Työntekijä ja työnantaja saavat työsuhteen kestäessä
lomautusperustetta ja lomautusilmoitusta koskevien
säännösten tai määräysten estämättä sopia määräai-
kaisesta 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 yhteistoiminta-
lakia.
2. Työnantajan on viipymättä lomautustarpeen tultua
työnantajan tietoon annettava työsopimuslain mu-
kainen ennakkoselvitys lomautuksen perusteista
sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavas-
ta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Työnantajan on
varattava työntekijälle tai luottamusmiehelle tilaisuus

tulla kuulluksi annetusta selvityksestä. Ennakkoselvi-
tys menettää merkityksensä, mikäli lomautuksia ei
toimeenpanna kohtuullisen ajan kuluessa ennako-
selvityksessä ilmoitetusta ajasta.

4 §

Lomautusilmoitus

1. Työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähin-
tään 14 päivän ilmoitusaikaa. Lomautusilmoitusaika
alkaa ilmoitusta seuraavasta päivästä.
2. Työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta työnte-
kijälle henkilökohtaisesti, ellei työnantajan ja asian-
omaisen 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 työnan-
tajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa vel-
vollisuutta maksaa palkkaa muun työstä poissaolon
vuoksi.

5 §

Lomautuksen peruuttaminen, siirtäminen ja keskeyttä- minen

1. Lomautuksen peruuttaminen

Mikäli työnantajalle lomautusilmoitusaikana ilmaantuu
uutta työtä, voidaan lomautuksen peruuttaminen ilmoit-
taa ennen lomautuksen alkamista. Tällöin lomautusilmoi-
tuksen merkitys poistuu ja myöhemmin toimeenpantavien
lomautusten on perustuttava uusiin lomautusilmoituksiin.

2. Lomautuksen siirtäminen

Lomautusilmoitusaikana ilmaantuva työ voi kuitenkin ol-
la luonteeltaan tilapäistä. Tällöin lomauttamisen peruut-

taminen kokonaan ei ole mahdollista, vaan lomautuksen alkamisajankohtaa voidaan siirtää myöhempään ajankohintaan. Lomautusta voidaan tällä perusteella siirtää vain keran uutta lomautusilmoitusta antamatta ja enintään sillä määrällä, jonka lomautusilmoitusaikana ilmaantunut työ kestää.

3. Lomautuksen keskeyttäminen

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

6 §

Muu työ lomautusaikana ja työhön paluu

1. Työntekijä saa ottaa lomautuksen ajaksi muuta työtä.
2. Mikäli työntekijä on ottanut lomautusajaksi muuta työtä lomautusilmoituksen antamisen jälkeen mutta ennen kuin hänelle on ilmoitettu lomautuksen peruuttamisesta tai siirtämisestä, työntekijä ei ole velvollinen korvaamaan tästä työnantajalle mahdollisesti aiheutuvaa vahinkoa. Tällaisessa tapauksessa työntekijä on velvollinen palaamaan työhön niin pian kuin se on mahdollista.
3. Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava lomautetulle työntekijälle työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu. Työntekijällä on tällöin oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työ sopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen.

7 §

Työsopimuksen irtisanominen lomautuksen aikana

1. Työnantaja irtisanoo

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

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

2. Työntekijä irtisanoo

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

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

IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄN HENKILÖÖN LIITTYVÄSTÄ SYYSTÄ

8 §

Irtisanomisen perusteet

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

Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työ sopimuksesta tai laista johtuvien, työ suhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekeodellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei kykene selviytymään työ tehtävistään. 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. Irtisanomisilmoitusaika alkaa ilmoitusta seuraavasta päivästä.

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

12 §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

1. Työnantajan, joka on irtisanonut työsopimuksen noudattamatta irtisanomisaikaa, on maksettava työntekijälle korvauksena täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta.
2. Työntekijä, joka ei ole noudattanut irtisanomisaikaa on velvollinen suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä, noudattaen mitä työsopimuslain 2 luvun 17 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeuden rajoituksista.
3. Jos irtisanomisajan noudattaminen on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu noudattamatta jääneen irtisanomisajan osan palkkaa vastaavaksi.
4. VKL-SJL lehdistöä koskeva määräys: Toimittajan ja kuvaajan osalta 11§:n määräykset eivät koske tapauksia, joissa lehden suunta olennaisesti muuttuu.

13 §

Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

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

ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

14 §

Irtisanomissuoja raskauden ja äitiysvapaan aikana

1. Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijän raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan työsopimuslain 4 luvussa säädettyyn perhevapaaseen. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys 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 työ-sopimuksen työsopimuslain 7 luvun 3 §:n perusteella vain, jos toiminta päättyy kokonaan.

15 §

Työvoiman vähentämisyjärjestys

1. Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapah-tuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanoaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menet-täneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kesto aikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.
2. Työvoiman vähentämisyjärjestystä koskevissa riidois-sa kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

16 §

Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamus-miehelle

1. Taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuvasta työvoiman vähentämisestä tai lomauttamisesta ilmoi-tetaan luottamusmiehelle.

17 §

Takaisinottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja talou-dellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työvoimaviranomaisen kautta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä 9 kuukauden kuluessa työsuhteen päättymi-sestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisano-ttu työntekijä oli tehnyt.

Soveltamisohje:

Työnantaja täyttää velvollisuutensa tiedustelemalla paikalli-selta työvoimaviranomaiselta, onko irtisanottuja työntekijöitä hakemassa työtä sen välityksellä. Paikallisella työvoimaviran-omaisella tarkoitetaan sitä, jonka alueella työtä on tarjolla. Työvoimaviranomainen selvittää tiedustelun perusteella, onko tässä määräyksessä tarkoitettuja työntekijöitä työnhakijoina. Sa-massa yhteydessä on syytä selvittää, onko sellaisia työntekijöitä edelleen työttöminä työnhakijoina, jotka yli 200 päivää kestä-neen lomautuksen jälkeen ovat itse irtisanoneet työsuhteensa. Työnhakijat ilmoitetaan työnantajalle ja entisille työntekijöille annetaan työhönoitukset.

Palkkatodistus

Työttömyysturvalain mukaan työnantajalla on velvollisuus antaa työttömyysturvalain tarkoittama palkkatodistus työt-tömyyskassalle (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 talo-udellisella ja tuotannollisella perusteella suoritettu irtisa-nominen johtunut tosiasiallisesti työntekijästä johtuvasta syystä ja

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

19 §

Neuvottelujen käyminen

1. Neuvotteluvollisuus

Työntekijän tulee ilman aiheetonta viivytystä ilmoittaa työnantajalle, mikäli katsoo, että työnantaja on irtisanonut työ-sopimuksen tämän sopimuksen vastaisesti.

Työnantajan on viivytyksettä aloitettava neuvottelut työn-tekijän kanssa työsopimuksen irtisanomisen aiheuttamasta erimielisyydestä.

2. Paikalliset neuvottelut

Työnantajan ja työntekijän väliset edellä 1. kohdassa tar-koitettut 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 neuvotel-tavaksi 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 työ sopimuksen irtisanomista koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, jompikumpi liitto voi saattaa erimielisyyden välimiesten käsiteltäväksi.

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

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

6. Liittojen sopimisoikeus

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

20 §

Korvaukset

1. Työnantaja, joka on irtisanonut työntekijänsä tämän sopimuksen 7 §:ssä määriteltyjen irtisanomisperusteiden vastaisesti, on velvollinen maksamaan työntekijälle korvausta työ sopimuslain 12 luvun mukaisesti.
2. Työnantajaa ei voida tuomita maksamaan hyvityssakkoa tämän sopimuksen menettelytapamääräysten noudattamatta jättämisestä siltä osin kuin kysymyksessä on työehtosopimukseen perustuvien mutta sinänsä samojen velvollisuuksien rikkominen, joista 1. kohdan mukainen korvaus on määrätty.

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

KOULUTUSSOPIMUS

(Yhte)

1 §

Soveltamisala

Tämä sopimus koskee henkilöstön ammatillista jatko- ja täydennyskoulutusta, uudelleen koulutusta, opintovapaa- ta, työsuojelukoulutusta, ay-koulutusta, liittojen yhteisesti järjestämää koulutusta sekä yhteisesti järjestettyä koulu- tusta 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 toteu- tuksen ohjaaminen
 - koulutusmateriaalin ja ammattikirjallisuuden julkaisemi- sen edistäminen
 - koulutussopimuksen toteutuksen seuranta ja erimieli- syyksien käsittely.

3 §

Koulutusyhteistyö yrityksessä

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

4 §

Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus

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

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

2. Koulutukseen osallistuvien nimeämisen suorittaa työnantaja neuvoteltuaan asiasta yhteistoimintamenette- lyssä. Koulutustarpeet, jotka koskevat useita henkilöitä tai osastokokonaisuuksia, käsitellään asianomaista henkilös- töryhmää edustavan luottamushenkilön kanssa siten, että yrityksen toiminnan ja henkilöstön ammatillisen kehitty- misen 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 yri- tyksen toiminnalle.

Koulutustyöryhmän hyväksymille ay-kursseille saavat pää- luottamusmies, varapääluottamusmies, teknisten yhdys- miehet, luottamusmies, varaluottamusmies ja ammatti- osaston tai yhdistyksen puheenjohtaja osallistua heidän palkkaansa enintään kuukauden osalta vähentämättä.

Työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu, työsuojeluasiamies ja työsuojelutoimikunnan jäsen saavat osallistua yhteistyö- tehtäviinsä liittyville enintään kahden viikon pituisille kurs- seille 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 tuntuvaa 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 2014 24,60 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, aikuiskoulutustuesta ja muusta aikuiskoulutuksesta.

8 §

Erimielisyyksien käsittely

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

SOPIMUS TOIMITUKSELLISEN HENKILÖSTÖN AMMATILLISESTA KEHITTÄMISOHJELMASTA

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

Koulutus on investointi, jonka suuruus riippuu yrityksen taloudellisesta tilanteesta, kehityssuunnitelmista ja yrityksessä työskentelevien koulutustarpeista. Tuloksellinen yrityksen ja yksilön yhteiset edut toteuttava koulutus voi perustua vain aitoon yhteistyöhön, koulutustarpeen hyväksymiseen ja siihen sitoutumiseen. Koulutustarvetta seurataan aktiivisesti ja säännöllisesti ja pyritään huolehtimaan koulutuksen kohdentumisesta tasapuolisesti.

Liitot kartoittavat alaan liittyvää koulutustarjontaa ja pyrkivät vaikuttamaan sen määrään ja laatuun siten kuin yrityksissä ilmenevät henkilöstön kehittämistarpeet edellyttävät. Liitoissa kehitetään koulutuksen tietopankkia ja aineistoa koulutussuunnitteluun liittyvien kehityskeskustelujen tueksi.

1. Koulutussuunnitelma

Yrityksessä tehdään vuosittain toimituksellisen henkilöstön koulutussuunnitelma yhteistyössä henkilöstön kanssa. Henkilöstön vaikutusmuodoista sovitaan paikallisesti. Jos yrityksessä on koulutustoimikunta, se käsittelee koulutusasiat. Koulutussuunnitelma sisältää tarpeiden määrittelyn ja vuosittaisen toteuttamisohjelman, josta laaditaan budjetti. Koulutuksen suunnittelussa käytetään apuna esimerkiksi kehityskeskusteluja ja henkilöstön omia aloitteita.

Koulutussuunnittelun tarkoituksena on ylläpitää ja kehittää 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. Oikeus voidaan siitä paikallisesti sopien toteuttaa myös ennen oikeuden täysimääräistä karttumista edellä todettu tasapuolisuus huomioon ottaen. Koulutusaika käytetään taroituksenmukaisina jaksoina yhteisesti sovittavalla tavalla viiden vuoden kuluessa. Koulutuksen toteutumista on seurattava siten, että ilman erityisiä perusteita tai sopimusta

koulutukseen osallistumiseen ei muodostu yli viiden vuoden katkosta.

Koulutus voi käsittää ammatillista perus-, täydennys- tai uudelleenkoulutusta. Se voidaan toteuttaa yrityskohtaisena tai ulkopuolisena koulutuksena tai tarvittaessa itsenäisenä opiskeluna.

Muusta jatko- ja täydennyskoulutuksesta on erikseen sovittava osapuolten kesken.

Työnantaja maksaa koulutusajalta säännöllisen työajan palkan. Työnantaja korvaa koulutuksesta aiheutuvat kustannukset. Koulutukseen osallistuminen ei vähennä alalaoaikaa palvelusvuosilisiä ja vuosilomia laskettaessa. Koulutusajalta ansaitaan vuosilomaa.

3. Kouluttautumisaika

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

Kouluttautumisaajan antamisen ajankohta sovitaan hyvissä ajoin ja sen voi tarvittaessa yhdistää ammatilliseen kehittämisohjelmaan sekä vuosi- ja/tai talviloman yhteyteen.

Kertyneestä kouluttautumisajasta annetaan vuosittain selvitys työntekijälle ja yhteenveto luottamusmiehelle.

Kouluttautumisaika, joka työsuhteen mahdollisesti päättyessä on käyttämättä, maksetaan lopputilin yhteydessä voimassa olevan palkkaperusteen mukaisesti. Samoin menetellään, mikäli työntekijä haluaa luopua järjestelmästä.

Kouluttautumisaika on työssäolon veroista aikaa.

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 työsuojeluvaltuutetun siten kuin jäljempänä todetaan.

2 §

Valinnat

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

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

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

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

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

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

3 §

Työsuojeluasiamiehet

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

4 §

Paikallinen sopiminen

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

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

5 §

Työsuojeluyhteistoiminta

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

2. Työsuojelun käytännön toteuttamistavat sovitaan paikallisesti yhteistoiminnassa. Laajat, työolosuhteisiin vaikuttavat kysymykset kuten työtilojen muutokset tai kone- ja laitehankinnat, joihin liittyy 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 neuvottelujärjestuksen 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 tapahtuman, kuten esimerkiksi työtapaturman 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 työsuojeluyh-

teistoiminnasta 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

Työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden kokonaismäärä	Kuukausikorvaus euromäärä
10 – 24	51 €
25 – 50	64 €
51 – 100	77 €
101 – 200	89 €
yli 200	102 €

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

5. Työsuhdeturva

1. Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomauteetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa työsuojeluvaltuutettuun, ellei tuotantolaitoksen toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli yhteisesti todetaan, ettei työsuojeluvaltuutetulle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

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

3. Työsuojeluvaltuutetun työsuojelusta ei saa purkaa vastoin työsuojelulain 8 luvun 1 §:n säännöksiä. Työsuojeluvaltuutetun työsuojelusta 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 työsuojelulain 43 §:n 2 momentin 6 kohdan velvoitteita.

4. Tämän pykälän määräyksiä on sovellettava myös työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa

kuitenkin aikaisintaan kolme viikkoa ennen vaalin toimitamista ja päättyy muun kuin vaalissa työsuojaletuvaluuteksi valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi. Tämän pykälän määräyksiä on sovellettava myös työsuojaletuvaluutettuna toimineeseen toimihenkilöön 6 kuukautta hänen työsuojaletuvaluutetun tehtävänsä päättymisen jälkeen.

5. Jos työsuojaletuvaluutetun työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena työsuojaletuvaluutetulle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä on säädetty. Milloin tuotantolaitoksessa tai vastaavassa toimintayksikössä säännöllisesti työskentelevien henkilöiden yhteismäärä on 20 tai vähemmän, on korvaus vähintään 4 ja enintään 24 kuukauden palkka.

HOITONOHJAUS JA HOITONOHJAUSSOPIMUSMALLI

(Yhte)

16.1 HOITONOHJAUS (Yhte)

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

16.2 HOITONOHJAUSSOPIMUSMALLI (Yhte)

Yritys Oy:n suositus hoitonoijaussopimukseksi

1. Yrityksen palveluksessa oleva työntekijä, jolle on kehittynyt tai selvästi kehittymässä jatkuvasta päihteiden, ennen kaikkea alkoholin liikakäytöstä sosiaalinen tai terveydellinen ongelma, joka haittaa muun muassa hänen työntekoaan, pyritään ohjaamaan hoitoon tämän sopimuksen mukaisesti.
2. Tavoitteena on rohkaista hoitoon hakeutumista siten, että ongelma ei johtaisi toimenpiteisiin, jotka saattavat aiheuttaa työsuhteen päättymisen tai muita yksilön kannalta haitallisia seuraamuksia. Hoitoon hakeutumista ei pidetä työsuhteen lakkauttamisperusteena.
3. Hoitoon ohjaaminen toteutetaan siten, että jokaiselle ilmoitetaan tiedot käytettävissä olevista hoitopaikoista ja -muodoista sekä työpaikan hoitonoijauksessa neuvova yhteyshenkilö.
4. Hoitonoijaus toteutetaan ensisijaisesti työntekijän omasta aloitteesta ja toissijaisesti työnantajan aloitteesta, kun tämä joutuu harkitsemaan työsuhteeseen kohdistuvia toimenpiteitä.
5. Jokaisessa hoitonoijaustilanteessa selvitetään erikseen hoitonoijaattavan, hoitopaikan ja yhteyshenkilön kesken, tarvittaessa työnantajan kanssa, 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 hoitonoijauksessa huolehtii yrityksen työterveyshuolto/tehtävään suostumuksensa mukaisesti valittu yhteyshenkilö.
8. Yhteyshenkilö suorittaa käytännön hoitonoijaustoimet, joita ovat muun muassa ajantilaus, paikanvaraus ja ehkä tarpeellinen yhteydenpito työnantajaan tai yhdysmieheen. Jokaisella on mahdollisuus keskustella luottamuksellisesti hoitonoijaamisen mahdollisuuksista ja muista hoitoon liittyvistä käytännön tekijöistä yhteyshenkilön kanssa.
9. Työntekijän kanssa niin sovittaessa yhteyshenkilöllä tai työnantajalla on oikeus saada tieto hoitosopimuksen noudattamisesta.
10. Hoitonoijauksessa mukana oleva ei ilman hoitonoijaattavan nimenomaista lupaa saa muille ilmaista tietoonsa saamiaan henkilökohtaisia seikkoja.
11. Työnantajan harkitessa työsuhteeseen liittyviä toimenpiteitä päihteiden tässä tarkoitettun 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

17.1 MUUTOKUSTANNUSTEN KORVAUS

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

17.2 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 vakuutuksia ym.

17.3 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 työaika määräyksiä.
2. Säännöllisen työajan puitteissa tapahtuvasta matkustamisesta maksetaan ansionmenetyksen korvaus.
3. Mikäli matkustaminen tapahtuu säännöllisen työajan ulkopuolella, maksetaan matkustamiseen käytetyltä ajalta korvauksena peruspalkka kuitenkin enintään 8 tunnilta työ-

päivänä ja 16 tunnilta vapaapäivänä.

4. Kello 22-07 väliseltä ajalta ei matkustusajan korvausta suoriteta, mikäli matkustajan käytössä on makuupaikka.
5. Perustuntipalkka lasketaan samaa jakajaa käyttäen kuin laskettaessa ylityön perusteena olevaa tuntipalkkaa.
6. Koska matkustamista työn tekemispäikalle ei lueta työaikaan kuuluvaksi ajaksi, matka-aikaa ei siten oteta huomioon vuorokautista ylityötä laskettaessa.

Huomautus:

Ylityöstä on erityismääräys VKL-SJL työehtosopimuksen 17.4 §:ssä.

7. Laskettaessa säännöllisen viikkotyöajan täyttymistä viikkoylityön laskemisen perusteeksi otetaan huomioon myös matkustamiseen käytetyt tunnit työtuntijärjestelmän mukaisen säännöllisen työajan enimmäismäärään sellaisina matkustuspäivinä, jolloin säännöllinen vuorokautinen työaika ei muuten täyty. Näitä tunteja ei kuitenkaan työaikatilastoinnissa lueta varsinaisiksi työtunneiksi.

8. Mikäli myynti, markkinointi tai siihen verrattavassa työssä työntekijän normaalit työtehtävät edellyttävät toistuvaa matkustamista tai milloin työntekijä tehtäviensä luonteen vuoksi itse päättää matkojensa suorittamisesta, ei korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta makseta. Tässä momentissa tarkoitettu työntekijän kanssa voidaan ruoka- ja päivärahajen 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. (täysihoido)

4. Ruokaraha

1. Mikäli matkasta ei tule suoritettavaksi päivärahaa, mutta matka on kestänyt yli 6 tuntia, eikä henkilö ole voi-

nut ruokailu tavanomaisessa tai sitä vastaavassa ruokailupaikassaan, maksetaan ruokaraha. Tällä määräyksellä ei muuteta yrityskohtaisia käytäntöjä, mikäli ne ovat tarjonneet paremmat edut.

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

5. Majoituskustannukset

1. Mikäli työntekijä joutuu majoittumaan eikä työnantaja ole järjestänyt kohtuulliset vaatimukset täyttävää majoitusta tai makuupaikkaa, majoituskustannukset korvataan seuraavasti:
2. Huoneen käytöstä johtuvat majoituskustannukset korvataan tositteen mukaisesti valtion matkustussäännöistä ilmeneviin hotellikorvausten enimmäismääriin.
3. Majoituslaskut korvataan tositteen mukaan, mikäli paikkakunnalla ei ole mahdollisuutta yöpyä hotellikorvausten enimmäismäärien puitteissa.
4. Mikäli henkilö ei esitä majoituksesta laskua työnantajalle, maksetaan majoituskustannusten sijasta yöpymisraha.

6. Matkakorvaukset

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

17.4 SJL:N ERITYISMÄÄRÄYKSET

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

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. Matkusta-

misajaksi 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 henki- ja tapaturmavakuutus. Myös henkilökohtainen matkalla oleva omaisuus on vakuutettava riittävällä määrällä.

18 LUKU

TYÖEHTOSOPIMUSPÖYTÄKIRJA

VIESTINNÄN KESKUSLIITTO

PÖYTÄKIRJA

SUOMEN JOURNALISTILIITTO

Aika 27.5.2016

Paikka Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä Jarmo Koskinen edustaen VKL:a
Juha Blomster ”
Kari Juutilainen ”
Pekka Mervola ”
Pia Huhdanmäki ”
Elina Nissi ”
Johanna Varis ”

Hanne Aho edustaen SJL:a
Jussi Ahlroth ”
Sylvia Bjon ”
Harri Mertaniemi ”
Taru Taipale ”
Petri Savolainen ”
Tytti Oras ”

75

Sovittiin, että liittojen välillä 30.11.2016 asti voimassaoleva toimituksellista henkilöstöä koskeva työehtosopimus uudistetaan työmarkkinakeskusjärjestöjen 29.2.2016 tekemän kilpailukyky sopimuksen pohjalta seuraavin lisäyksiin:

1 Sopimuskausi

Sopimuskausi on 1.12.2016 – 30.11.2017.

2 Työajan pidentäminen

Vuosityöaikaa pidennetään seuraavasti:

1. Työehtosopimus 3.2.3, poistetaan 1 vuosityöaikaa tasoittava vapaapäivä 1.1.2017 lukien.

Poistetaan joululta annettava vuosityöaikaa tasoittava vapaapäivä muuttamalla kohta 3.2.3 kuulumaan seuraavasti:

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

2. Työajan pidentäminen

Paikallisesti sovitaan 16 tunnin vuosityöajan lisäämisestä.

2.1. Vuosityöajan pidennyksen määrä

Kokoaikaisen työntekijän säännöllistä työaika pidennetään 1.1.2017 lukien yhteensä 16 tunnilla vuodessa palkkojen säilyessä ennallaan. Osa-aikaisten tai vain osan vuodesta työskentelevän osalta työaika pidennetään työajan suhteessa.

Kysymys on säännöllisestä työajasta. Työskentelystä ei makseta yli- tai sunnuntaityökorvauksia riippumatta siitä, onko työajan pidennyksestä sovittu tai toteutetaanko se työskentelyllä työnantajan nimeäminä vapaapäivinä. Mahdolliset säännöllisen työajan vuorolisät maksetaan työehtosopimuksen mukaisesti.

Mikäli työajan pidentämisessä käytetään kokonaisia työpäiviä, työpäivä vähentää työajan pidennystä 8 tunnilla.

2.2. Paikallisen sopimisen mahdollisuudet

Paikallisesti voidaan sopia seuraavista vaihtoehdoista tai niiden yhdistelmistä:

- liukuvan työajan käyttäminen: lisätään liukumasaldoon -16 tuntia
- työaikapankin käyttäminen: lisätään saldoon -16 tuntia
- viikoittaisen työajan pidentäminen esimerkiksi sovittuina viikonpäivinä, tunteina tai sovittuina ajanjaksoina vuoden aikana
- vuosityöaika lyhentävä vapaa kiertävässä työaikamuodossa: sovitaan, ettei vapaata anneta
- enintään 16 tunnin vaihtamisesta vastaavaksi palkanpidätykseksi työntekijän aloitteesta
- muutetaan jokin/jotkut seuraavista arkipyhistä työpäiviksi: uudenvuodenaatto, loppiainen, helatorstai, pyhäinpäivä tai viikkovapaapäivä (ei kuitenkaan sunnuntai).
- mikäli sovitaan työn tekemisestä helatorstaina, pyhäinpäivänä tai loppiaisena, siirretään vastaavasti työehtosopimuksen 3.2.5 -kohdan mukaisen sunnuntaikorvauksen korotus toiselle pääsiäispäivälle, jouluaatolle tai tapaninpäivälle.

2.3. Sopimismenettely

Työajan pidentämisestä neuvotellaan ja sovitaan yrityksissä paikallisesti 31.10.2016 mennessä.

Sopimus tehdään kollektiivisesti luottamusmiehen kanssa, jolloin sopimus koskee kaikkia työntekijöitä. Työaika voidaan pidentää

- kaikkien osalta samalla tavalla
- kaikkien osalta määrätyillä vaihtoehdoisilla tavoilla
- osasto- tai lehtikohtaisesti tai muutoin määritellyin tavoin yksiköittäin
- tai siirtää sopimisoikeus ryhmäkohtaisesti tai henkilökohtaisesti sovittavaksi

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

2.4. Työajan pidentämiseen liittyvä perälauta

Mikäli työajan pidentämisen tavasta ei voida sopia, työajan pidennys toteutetaan kahtena kokonaisena työpäivänä (enintään 7,5 h). Työntekijä voi kuitenkin kieltäytyä ja vaihtaa työajan pidennyksen 16 tunnin palkan vähennykseen.

Menettely on seuraava:

- Työnantaja toteuttaa kalenterivuotta koskevan keskitetyn kyselyn työntekijöille näiden halukkuudesta tehdä kaksi työajan pidennyspäivää.
- Työntekijä ilmoittaa joko haluavansa tehdä työpäivät tai kieltäytyvänsä pidennyspäivistä. Valinta näiden vaihtoehtojen välillä tehdään työnantajan ilmoittamassa ajassa ja ilmoitus on sitova.
- Mikäli työntekijä ilmoittaa kieltäytymisestä, vähennetään 16 tunnin palkka. Tuntipalkka lasketaan jakamalla kuukausipalkka työehtosopimuksen 3.7. kohdan mukaisella ylityöjakajalla.
- Mikäli työntekijä ei ilmoita kieltäytymisestä, työnantaja sijoittaa (viikkovapaata koskevan määräyksen estämättä) kaksi säännöllistä työpäivää viikkovapaalle, ei kuitenkaan sunnuntaille, arkipyhälle, aattopäivälle eikä vuosi- tai talviloman päälle.

3 Selviytymistoimet yrityksen taloudellisissa vaikeuksissa

3.1 Ennakoivat toimenpiteet

- Yritystoiminnan jatkuvuuden ja työpaikkojen turvaamiseksi käsitellään yhdessä henkilöstöryhmien edustajien kanssa
- yrityksen taloudellinen ja toiminnallinen tilanne näitä kuvaavien tunnuslukujen pohjalta
- työnantajan korjaavat toimet taloudellisen tilanteen parantamiseksi
- keinot tuottavuuden parantamiseksi ja
- ensisijaisesti käytettävät mahdollisuudet työehtosopimuksen ja paikallisen sopimisen mukaisiin joustoihin taloudellisen tilanteen parantamiseksi.

3.2 Selviytymistoimet yrityksen taloudellisissa vaikeuksissa

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

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

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

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

Yrityksellä tarkoitetaan yritystä tai sen itsenäistä osaa kuten tuotantolaitosta.

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

Tällä määräyksellä ei ole millään osin puututtu yhteistoimintalaissa säädettyihin velvoitteisiin.

4 Luottamusmiehen toimintaedellytykset

Lisätään luottamusmiessopimuksen 6 §:ään (Päälouottamusmiehelle annettavat tiedot) uusi 4. kappale:

4. Päälouottamusmiehellä on oikeus kerran vuodessa saada työnantajalta työehtosopimuksen soveltamisen piiriin kuuluvista työntekijöistä seuraavat tiedot:

- Toimihenkilön etu- ja sukunimet
- Organisatorinen osasto
- Nimike
- Palkkaryhmä
- Työsuhteen sovittu kesto
- Palvelukseen tuloaika uusista työntekijöistä

Soveltamisohje:

Luottamusmiehen tulee luovutuksensaajana luovutettujen henkilötietojen käsittelyn yhteydessä täyttää rekisterinpitäjälle

asetetut henkilötietolain mukaiset velvoitteet. Työnantajalta saatuja tietoja ei saa luovuttaa kolmannelle. Työnantajan on huolehdittava siitä, että luottamusmiehellä on mahdollisuus täyttää em. velvoitteensa esimerkiksi järjestämällä luottamusmiehen käyttöön lukittu tila tai kaappi.

Tätä luottamusmiessopimuksen 6 §:n 4. kohtaa sovelletaan myös osaston luottamusmieheen tämän edustaman osaston osalta.

5 Työsuojeluvaltuutetun lisäkorvaus

Muutetaan TES 15 luvun 4 kohdan mukaista korvausta seuraavasti:

Työsuojeluvaltuutetun edustamien toimihenkilöiden kokonaismäärä	Kuukausikorvaus euroissa
10 – 24	51 €
25 – 50	64 €
51 – 100	77 €
101 – 200	89 €
yli 200	102 €

Lisätään työsuhdeturvaa, ehdokas- ja jälkisuojaa koskeva kohta:

5. Työsuhdeturva

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

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

3. Työsuojeluvaltuutetun työ sopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8 luvun 1 §:n säännöksiä. Työsuojeluvaltuutetun työ sopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt noudattamatta vuoden 1970 työsopimuslain 43 §:n 2 momentin 6 kohdan velvoitteita.

4. Tämän pykälän määräyksiä on sovellettava myös työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme viikkoa ennen vaalin toimittamista ja päättyy muun kuin vaalissa työsuojeluvaltuutetuksi valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi. Tämän pykälän määräyksiä on sovellettava myös työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen toimihenkilöön 6 kuukautta hänen työsuojeluvaltuutetun tehtävänsä päättymisen jälkeen.

5. Jos työsuojeluvaltuutetun työ sopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvausena työsuojeluvaltuutetulle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä on säädetty. Milloin tuotantolaitoksessa tai vastaavassa toimintayksikössä säännöllisesti työskentelevien henkilöiden yhteismäärä on 20 tai vähemmän, on korvaus vähintään 4 ja enintään 24 kuukauden palkka.

6 Työaikapankki

Poistetaan TES 3.9 kohdan toinen lause ”Työajan säästämistä työaikapankkiin sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä.”

7 Yksi ylityökäsite

Poistetaan TES 3.4.7 kohdan kolmannesta kappaleesta maininta sopimuskopion lähettämisestä tiedoksi liittoihin.

8 Vuosilomaa koskevat muutokset

1. Lisätään uusi 5.7 kohta:

5.7 Lomapalkan laskenta, kun on tehty sekä osa- että kokoaikatyötä

Silloin kun työntekijän työaika ja vastaavasti kuukausipalkka on muuttunut lomanmääräytymisvuoden aikana ja lasketaan vuosilomalain 12 §:n mukainen prosenttiperusteinen vuosilomapalkka, työntekijän, jolla on oikeus 6 viikon vuosilomaan, lomapalkka on 13,5 prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta. Tätä määräystä sovelletaan vain kuukausipalkkisiin.

2. Korvataan kohta 5.4. seuraavalla tekstillä:

5.4 Loman siirtäminen työkyvyttömyystilanteissa

1. Vuosiloman siirtämisessä noudatetaan vuosilomalakia. (Tämä määräys ei ole työehtosopimuksen osa.)

2. Talviloma siirtyy, jos työntekijä on loman alkaessa työkyvytön.

9 Paikallinen sopiminen

Perustetaan työryhmä selvittämään paikallisen sopimisen mahdollisuuksien lisäämistä lehdistön työehtosopimuksessa. Työryhmän työhön kuuluu paikallisen sopimisen edellytysten ja luottamusmiesten neuvotteluedellytysten kehittäminen yrityksissä. Työryhmän määräaika päättyy 30.11.2017.

10 Työsopimuslain muutokset sopimuskauden aikana

Liitot neuvottelevat ja tiedottavat yhteisesti jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti mahdollisten työehtosopimuskauden aikana voimaan tulevien lakimuutosten vaikutuksista ja soveltamisesta.

11 Irtisanomissuojasopimus

Perustetaan liittojen välinen työryhmä uudistamaan sopimusta irtisanomisesta ja lomauttamisesta.

12 Soveltamisala

Lisätään TES 1.1.2 kohtaan taiteilijat/visualistit. Tällä editoinnilla ei muuteta soveltamisalamääräyksen sisältöä.

Liittojen välinen työryhmä seuraa vuonna 2014 päivitetyn soveltamisalakirjauksen vaikutuksia sopimuskauden aikana.

Työryhmä selvittää tarpeita uudistaa soveltamisalamääräystä ja siihen liittyen myös työehtosopimuksen sisältöä VKL-SJL journalistien työehtosopimuksen pohjalta.

Työryhmän toimeksianto toteutetaan 31.5.2017 mennessä.

13 Harjoittelijat

Liittojen välinen työryhmä selvittää harjoittelijoita koskevia työehtosopimuksen määräyksiä sopimuskauden aikana.

14 Purkava ehto

Tämä neuvottelutulos raukeaa, mikäli kilpailukyky sopimusta ei synny.

Vakuudeksi

Johanna Varis

sihteeri

VIESTINNÄN KESKUSLIITTO

SUOMEN JOURNALISTILIITTO

ASIAHAKEMISTO

A			Irtisanomisajat	11	Lomautusilmoitusajan laiminlyönti	11	
Adoptio	6.2		Irtisanomisen peruste	11	Loppiainen	3.2, 3.5	
Alallaolo	5.1		Irtisanomisilmoitus	11	Luontoisedut	5.1	
Aluetoimitus	3.1		Isyysvapaa	6.2	Luottamusmiehen lisäkorvaus	10.8	
Ammatillinen kehittämisohjelma (TAKO)	13		Itsenäisyyspäivä	3.2, 3.5, 5.1	Luottamusmiehen tiedonsaantioikeus	10.6	
Ammatillinen koulutus	12, 13		J			Luottamusmiehen työsuhdeturva	10.4
Ansionmenetyksen korvaaminen	6.4, 10.7		JOPA-palkkausjärjestelmä	4.11	Luottamusmies	3.1, 10.2	
Apuraha	7.6		Jouluaatto	3.2, 5.1	Luottamusmiesvaalit	10.3	
Arkipyhä	3.2, 3.5, 3.6		Joulupäivä	3.2, 3.5	Luottamusmiesvapaa	10.7	
Arkistokäyttö	2.4		Juhannusaatto	3.2, 5.1	Lyhyt tilapäinen vapaa	6.5	
Aseeton palvelu	7.2		Juhannuspäivä	3.2	M		
Asevelvollisuus	5.1, 7.2		Järjestötehtävät	3.6, 7.7	Mainonta	2.4, 2.6	
Asevelvollisuukutsunta	6.5		Jäsenmaksut	7.1	Majoituskustannukset	17.5	
Ateriakorvaus	12, 17.3		K			Markkinointi	2.4, 2.6, 2.7
Avioliittoon vihkimispäivä	6.5		Karenssi	6.1	Matka-ajan korvaus	3.6	
Avustajana toimiminen	2.3		Kertausharjoitukset	7.3	Matkajärjestelyt	17	
Ay-koulutus	12.5		Kielenkääntäjä	1.1	Matkakustannukset	17	
E			Kiertävä vapaapäiväjärjestelmä	3.2	Matkavakuutus	17	
Edelleenluovuttaminen	2.4		Kiinteä vapaapäiväjärjestelmä	3.2	Matkustamisaika	3.6, 17.3, 17.4	
Ennakkonpidätys	7.1		Kilpaileva toiminta	2.3	Mielipidevapaus	2.7	
Erimielisyyksien selvittely	8.1, 8.2, 8.4		Koeaika	2.1	Muuttokustannukset	17.1	
F			Kokemososa	4.7	Määräaikaiset työ sopimukset	2.1, 10.6, 18	
Freelance-toimittajat	5.1, 10.6.3		Kokoontuminen työpaikalla	7.5	N		
H			Koulutus	12, 13	Neuvottelujärjestys	8.2, 10.11	
Harjoittelija	4.6, 5		Koulutussuunnitelma	13.1	Neuvottelukunta	9	
Harjoittelu-aika	4.6, 5		Koulutustoimikunta	12.3	Neuvottelumääräykset	8	
Hautajaiset	6.5		Kriisitilanteet	7.8	Neuvottelutapa	1	
Helatorstai	3.2, 3.5		Kuolema	6.4	Neuvotteluvollisuus	2.2, 8.4, 9.8	
Henki- ja tapaturmavakuutus	17.4		Kuukausipalkan jakaja	3.7	O		
Henkilökohtaisen palkan kokemososa	4.7		Kuvaaja	1.1	Oikeus aineistoon	2.4	
Henkilökohtainen pätevyiden ja työsuorituksen arviointi	4.12		Kuvatoimisto	1.1	Oikeus valokuvaan	2.4	
Henkilöstön edustaja	10		L			Opetustehtävät	7.6
Hoitoonohjaus	16		Lapsen sairaus	6.4	Opintomatka	7.6	
Hotellikorvaus	17		Lehden linja	2.7	Opintovapaa	7.6, 12	
Hyvä lehtimiestapa	2.7		Lehdistön muutosprosessi	20	Osa-aikaiset toimihenkilöt	3.1, 3.2, 3.4, 3.5, 3.6, 4.5, 5, 10.6,	
Hyvä neuvottelutapa	1		Lehtikuvaaja	2.4, 17	P		
Hälytysluonteinen työ	3.8		Lepoajat	3.3	Paikalliset neuvottelut	8.1	
Hälytysraha	3.8		Lisien vaikutus tuntipalkkaan	3.4	Paikalliset sopimukset	8.1, 2.4	
I			Lisätyö	3.4	Palkankorotukset	18	
Ilta-työisiä	3.4, 3.6		Lisävapaa	3.2	Palkanmaksu	4.10	
Irtisanominen	7.9, 8.2, 8.4, 11		Liukuva työaika	3.1	Palkaton vapaa	7.6	
			Lojaliteettivollisuus	2.3	Palkkarakenne	4.1	
			Lomakorvaus	5.5	Palkkaryhmät	4.2	
			Loman ansainta	5.1	Palkkaus	4	
			Loman antaminen	5.1			
			Lomapalkan korotus	5.2			
			Lomapalkka	5.1			
			Lomautuksen ennakkoilmoitus	11			
			Lomautus	11			
			Lomautusilmoitus	11			

Palkkausjärjestelmä	4	Tehtävien vaativuuden		Vuosityöajan lisääminen	3.2
Parisuhteen rekisteröimispäivä	6.5	perusluokitus	4.2	Vähimmäispalkka	4.4, 4.5
Perhevapaat	6	Tekijänoikeus	2.4	Välimiehet	8.1, 8.2, 8.3
Pitkäperjantai	3.2, 3.5	Tekstimaionta	2.6		
Puhelinvarallaolo	3.8	Terveystarkastus	7.8	Y	
Purku	10, 11	Tietojen antaminen		Yhteistoiminta	9
Pyhäinpäivä	3.2, 3.5	luottamusmiehelle	10.6	Yhteistoimintamenettely	9
Päivärahat	17	Toimituksen sihteeri	1.1	Yksi ylityökäsite	3.4.
Päällekkäistyökorvaus	4.9	Toimitusosasto	8.5	Ylityö	3.4
Pääluottamusmies	10	Tuntipalkka	3.7	Ylityökorvaus	3.4, 3.6
Pääsiäislauantai	3.2, 5.1	Työaika	3.1, 3.8	Yötyö	3.6
2. pääsiäispäivä	3.2	Työaikakirjanpito	3.4	Yölisä	3.6
Pääluottamusmiehelle		Työaikapankki	3.9		
annettavat tiedot	10.6	Työajan pidentäminen	3.1	Ä	
Päätoimittaja	1.1	Työehtosopimuksen tarkoitus	1	Äitiysvapaa	6.2
		Työrauha	8.6	Äitiysvapaan palkka	6.2, 6.3
R		Työsopimus	2.1, 2.2	Äitiysraha	6.3
Ruokailutauko	3.3	Työsuhteen ehtojen			
Ruokaraha	17.3	muuttaminen	2.2		
Ryhmähenkivakuutus	7.4	Työsuhteen purku	11		
		Työsuhteen päätyminen	8, 11		
S		Työsuojelu	14, 15		
Sairaus	3.6, 6	Työsuojelukoulutus	12.5		
Sairausajan palkka	6.1, 3.6	Työsuojeluvaltuutetun			
Sairauspäiväraha	6.3	lisäkorvaus	14.4		
Sairausvakuutuskorvaukset	6.3	Työsuojelupäällikkö	14.1		
Selviytymislauseke	8.9	Työsuojeluvaltuutettu	14.1, 14.2, 15		
Sijaisuus	4.8	Työtehtävien muuttuminen	4.3		
Silmälasit	7.8	Työvoiman vähentämisjärjestys	11		
Siviilipalvelu	7.2	Työvuorojärjestelmä	3.1		
Sivutoimi	2.3				
Sopimuksen soveltamisala	1.1	U			
Sopimuksen voimassaolo	1.2, 18	Uudenvuodenaatto	3.2		
Sotatoimialue	17.4	Uudenvuodenpäivä	3.2		
Soveltamisala	1.1	Uutistoimisto	1.1		
Sovintomenettely	2.4				
Sunnuntai	3.5	V			
Sunnuntaityö	3.4, 3.5, 3.6	Vakuutukset	18.4		
Sunnuntaityökorotus	3.4, 3.5, 3.6	Valokuva	2.4, 4.9		
Synnytysvapaa	6.2	Valvontavelvollisuus	8.4		
Sähköinen viestintä	2.4.5	Vapaapäivä	3.2		
Säännöllinen työaika	3.1	Vapunpäivä	3.2, 3.5, 5.1		
Säästövapaa	5.4	Varallaolo	3.8		
		Viikkolepo	3.3		
T		Viikoittainen ylityö	3.4		
Taiteilija	1.1	Visualisti	1.1		
Takaisinottaminen	11	Voimassaolo	1.2		
TAKO	13	Vuorokausilepo	3.3		
Talviloma	5.3	Vuorokautinen ylityö	3.4		
Talvilomakorvaus	5.3	Vuorolisät	3.6		
Talvilomapalkka	5.3	Vuorotyö	5.1		
Tapaninpäivä	3.2, 3.5	Vuosiloma	5.1		
Tapaturma	6.1	Vuosilomakorvaus	5		
		Vuosiloman palkka	5		
		Vuosiloman siirtäminen	5		

VIESTINNÄN KESKUSLIITTO
SUOMEN JOURNALISTILIITTO SJL

Helsinki • 2016
