

MEDIALIITTO**TEOLLISUUSLIITTO / VIESTINTÄALAN TOIMIHENKILÖT GRAFINET****AMMATTILIITTO PRO****TYÖEHTOSOPIMUSPÖYTÄKIRJA****Aika** 13.11.2017**Paikka** Medialiiton neuvottelutilat, Eteläranta 10, Helsinki**Läsnä**

Toni Laiho	TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto/Viestintäalan toimihenkilöt Grafinet
Marko Rosqvist	”
Mirja Suhonen	”
Tuija Pircklén	Viestintäalan toimihenkilöt Grafinet
Antti Hakala	Ammattiliitto Pro
Mikko Honkanen	”
Tuula Leppänen	”
Mirjam Louhekari	”
Elina Nissi	Medialiitto
Juha-Matti Moilanen	” sihteeri

Sovittiin, että liittojen välillä 31.1.2018 asti voimassa oleva toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus uudistetaan seuraavin lisäyksin:

1 Sopimuskausi

Sopimuskausi on 1.2.2018 – 31.1.2021.

2 Palkan korottaminen

2.1 Palkkojen korottaminen 1.4.2018

Yleiskorotus

Henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 0,8 %:n suuruisella yleiskorotuksella.

Provisiopalkkaisten osalta palkankorotukset toteutetaan siten, että provisiopalkka kokonaisuudessaan nousee samalla työmäärällä keskimäärin yleiskorotuksen verran.

Yrityskohtainen erä

Erän suuruus on 0,4 % ja se lasketaan toimihenkilöiden yleiskorotuksella korottamattomien tammikuussa 2018 maksettujen henkilökohtaisten palkkojen summasta.

Henkilökohtaiset palkat eivät sisällä olosuhteista tai työajoista johtuvia lisiä.

Luottamusmiehelle tai jos luottamusmiestä ei ole, henkilökunnalle selvitetään erän määräytymisperusteet ja suuruus.

Erän käytöstä ja jakoperusteista neuvotellaan ja pyritään sopimaan paikallisesti.

Mikäli erän käytöstä ei sovita 15.3.2018 mennessä, 0,2 % jaetaan yleiskorotuksena ja työnantaja päättää 0,2 %:n jakamisesta. Työnantajan tulee tällöin selvittää luottamusmiehelle tai henkilökunnalle, kuinka erä on käytetty sekä palkankorotusten kohdistumisen perusteet.

Vähimmäispalkat

Vähimmäispalkkoja korotetaan 0,8 %:lla.

Lisät

Ilta- ja yötyölisää korotetaan 1,2 %:lla.

2.2 Palkkojen korottaminen 1.4.2019

Yleiskorotus

Henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 0,8 %:n suuruisella yleiskorotuksella.

Provisiopalkkaisten osalta palkankorotukset toteutetaan siten, että provisiopalkka kokonaisuudessaan nousee samalla työmäärällä keskimäärin yleiskorotuksen verran.

Yrityskohtainen erä

Erän suuruus on 0,4 % ja se lasketaan toimihenkilöiden yleiskorotuksella korottamattomien tammikuussa 2019 maksettujen henkilökohtaisten palkkojen summasta.

Henkilökohtaiset palkat eivät sisällä olosuhteista tai työajoista johtuvia lisiä.

Luottamusmiehelle tai jos luottamusmiestä ei ole, henkilökunnalle selvitetään erän määräytymisperusteet ja suuruus.

Erän käytöstä ja jakoperusteista neuvotellaan ja pyritään sopimaan paikallisesti.

Mikäli erän käytöstä ei sovita 15.3.2019 mennessä, työnantaja päättää sen jakamisesta. Työnantajan tulee tällöin selvittää luottamusmiehelle tai henkilökunnalle, kuinka erä on käytetty sekä palkankorotusten kohdistumisen perusteet.

Vähimmäispalkat

Vähimmäispalkkoja korotetaan 0,8 %:lla.

Provisiopalkkaisten osalta palkankorotukset toteutetaan siten, että provisiopalkka kokonaisuudessaan nousee samalla työmäärällä keskimäärin yleiskorotuksen verran.

Lisät

Ilt- ja yötyölisää korotetaan 1,2 %:lla.

2.3 Vuosi 2020

Sopijapuolet sitoutuvat neuvotteleman sopimuskauden viimeisen 12 kuukauden kustannusvaikutuksen ajalle 1.2.2020-31.1.2021 lokakuun 2019 loppuun mennessä. Kustannusvaikutuksessa huomioidaan palkkaratkaisun lisäksi myös yhden kiky-päivän poistaminen. Mikäli neuvottelutulosta ei saavuteta lokakuun 2019 loppuun mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa kahden kuukauden irtisanomisaikaa käyttäen päättymään 31.1.2020.

3 Määräaikainen työsopimus

Kohta 2.1.2 muutetaan seuraavaan muotoon:

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. (TSL 1:3.2)

Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi. (TSL 1:3.3)

Uudistettaessa määräaikaista työsopimusta on luottamusmiehelle annettava selvitys uudistamisen perusteista.

4 Koeaika

Koeaikaa koskeva kohta 2.1.3 muutetaan seuraavan sisältöiseksi:

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työntöön aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä. (Ks. TSL 1.4.1 §)

Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta.

Jos työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan [työsopimuslain] 1 luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun käyttäjäyrityksen palvelukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, tämän pykälän 1 momentin mukaisesta koeajan enimmäispituudesta vähennetään se aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna käyttäjäyritykseen. (Ks. TSL 1:4.2 §)

5 Työajan pidentäminen

Työajan pidentämistä koskeva kohta 3.13 muutetaan liitteen 1 mukaiseksi.

6 Työaikalisät

Kohta 3.3 muutetaan seuraavan sisältöiseksi:

3.3 ILTA- JA YÖTYÖLISÄ

1. Toimihenkilölle maksetaan säännöllisen työvuoron tunneilta kello 18 - 21 väliseltä ajalta iltatyölisää ja kello 21 - 06 väliseltä ajalta yötyölisää.

	1.2.2018	1.4.2018	1.4.2019
<i>Iltatyölisä</i>	1,61	1,63	1,65
<i>Yötyölisä</i>	3,02	3,06	3,09

2. Toimihenkilölle maksetaan lauantaivuorokauden säännöllisen työvuoron tunneilta kello 18 - 21 väliseltä ajalta lauantain iltatyölisää ja kello 21 - 06 väliseltä ajalta lauantain yötyölisää.

	1.2.2018	1.4.2018	1.4.2019
<i>Lauantain iltatyölisä</i>	7,81	7,90	8,00
<i>Lauantain yötyölisä</i>	14,72	14,90	15,08

Huomautus:

Koska em. lisiä maksetaan säännöllisen työvuoron tunneilta, niitä ei makseta ylityön ajalta eivätkä ne sisälly ylityön korotusosaan.

Siirtymämääräys:

Vuorotyötä tehneellä toimihenkilöllä on oikeus saada vuorolisää siihen saakka, kunnes on todettu, että hän on lopettanut säännöllisen työaikalaissa tarkoitetun vuorotyön tekemisen. Oikeus vuorolisään määräytyy 31.1.2018 saakka voimassa olleen työehtosopimuksen mukaisesti. Vuorolisään oikeutetut toimihenkilöt todetaan luottamusmiehen kanssa kirjallisesti.

Vuorolisää koskevat määräykset editoidaan pois työehtosopimuksesta.

7 Työajan lyhennysvapaan vaihtaminen rahaksi 40-tuntista työviikkoa tekeville

Lisätään uusi kohta 3.4.6, joka kuuluu seuraavasti:

3.4.6 Paikallinen sopiminen työajan lyhennyksen vaihtamisesta rahaksi

Työajan lyhennys voidaan sovittaessa vaihtaa kokonaan tai osittain korvattavaksi rahalla, joka määräytyy kohdan 3.4.5 palkanmaksua koskevia perusteita soveltaen. Rahakorvaus maksetaan erillisenä eränä.

8 Talvilomaviikon vaihtaminen joulurahaan

Toimihenkilöllä on oikeus vaihtaa ensimmäinen talvilomaviikko joulurahaan pysyvästi alla mainituin ehdoin. Uudet työntekijät tulevat suoraan joulurahan piiriin.

I Joulurahan piiriin siirtyminen

1. Työsuhde on alkanut ennen 1.2.2018 (vanhat työntekijät)

a) Siirtyminen ennen 1.9.2018

Toimihenkilö saa *omalla ilmoituksellaan* vaihtaa ensimmäisen talvilomaviikon joulurahaksi pysyvästi. Ilmoitus vaihtamisesta voidaan tehdä työnantajalle 2.2.-31.8.2018 välisenä aikana. Hän ansaitsee joulurahaa lomanmääräytymisvuoden alusta eli 1.4.2018 lukien.

b) Siirtyminen 1.9.2018 tai sen jälkeen

Työnantaja ja toimihenkilö voivat *sopia* ensimmäisen talvilomaviikon vaihtamisesta joulurahaksi pysyvästi.

Koska talviloma ja jouluraha eivät kerry samalta ajalta (talviloman ansaintakausi päättyy 31.3. ja joulurahan ansaintakausi alkaa 1.1.), samalla on sovittava, kuinka joulurahasta vähennetään jo pidetty talviloma.

Esimerkki 1:

Toimihenkilö on pitänyt koko viiden (5) päivän talvilomansa 1.10.2018 alkaneella talvilomakaudella. Toimihenkilö ja työnantaja sopivat joulurahaan siirtymisestä 1.1.2019 lukien. Joulurahaa alkaa kertyä vasta 1.4.2019 lukien, koska talviloma ja jouluraha eivät voi kertyä samaan aikaan.

Esimerkki 2:

Toimihenkilö on pitänyt 1.10.2018 alkaneella talvilomakaudella talvilomaa kolme (3) päivää. Toimihenkilö ja työnantaja sopivat joulurahaan siirtymisestä 1.1.2019 lukien. Talvilomaa on kertynyt ajalta 1.4.-31.12.2018 (9 kuukauden ajalta) työehtosopimuksen talvilomataulukon mukaan neljä päivää. Joulurahaa alkaa kertyä heti 1.1.2019 lukien. Lisäksi toimihenkilö saa pitää vielä yhden talvilomapäivän tai voidaan sopia sen vaihtamisesta rahaksi.

2. Työsuhde alkaa 1.2.2018 tai sen jälkeen (uudet työntekijät)

Toimihenkilö ansaitsee joulurahaa työsuhteensa alusta lukien.

Yötyötä ja vuorotyötä tekevä toimihenkilö ansaitsee edelleen ns. toista talvilomaviikkoa. (TES 5.2.1)

II Joulurahan suuruus

Jouluraha on 2,4 % toimihenkilölle 1.1.-30.11. välisenä aikana säännölliseltä työajalta maksetusta palkasta lisineen (maksatusperiaate). Laskentapohjassa otetaan huomioon myös palkallisten vapaiden ajalta, kuten esimerkiksi loma-ajalta, sairausajalta, perhevapailta sekä säännöllisenä työaikana tapahtuvalta matkustus- ja koulutusajalta, maksettu palkka.

Laskentapohjassa ei oteta huomioon:

- kertaluontoisia eriä (mm. lomarahaa, jouluraha, tulospalkkiot)
- tasoitus- tai muita vapaita rahaksi muutettaessa maksettuja korvauksia
- ylityöpalkkoja ja niihin rinnastettavia korvauksia
- varallaolokorvausta ja hälytysrahaa
- luottamusmieskorvausta, aloitepalkkiota, yhteistyöelinten kokouspalkkioita
- luontoisetujen (mm. asunto-, auto, ravinto- tai puhelinetu) arvoa
- kustannusten korvauksia (mm. kilometrikorvaukset, päivärahat)
- muita muulta kuin tehdyltä säännölliseltä työajalta maksettuja palkkaeriä.

III Joulurahan maksaminen

Jouluraha maksetaan joulukuun *ensimmäisen* palkanmaksun yhteydessä.

Työsuhteen päättyessä jouluraha maksetaan lopputilin yhteydessä.

IV Muuta

Joulurahan piiriin eivät kuulu

- sellaiset tuntipalkkaiset osa-aikaiset toimihenkilöt, joiden lomapalkka laskeetaan vuosilomalain 12 §:n mukaisesti prosentuaalisena eivätkä
- toimihenkilöt, joilla on oikeus vuosilomalain 16 §:n mukaiseen lomakorvaukseen työsuhteen jatkuessa.

Joulurahan piirissä olevilla on oikeus saada vuosiloman 24 arkipäivän ylittävä osuus lomakauden ulkopuolella.

9 Lomakorvaus työsuhteen jatkuessa ja prosentuaalinen lomapalkka

Kohta 5.3 muutetaan seuraavan sisältöiseksi:

Lomakorvaus työsuhteen jatkuessa ja prosentuaalinen lomapalkka

1. Toimihenkilöllä, joka työsopimuksensa mukaan tekee kaikkina kalenterikuukausina työtä alle 14 päivää tai 35 tuntia, on vuosilomalain 16 §:n mukaan oikeus saada edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksettavaksi erääntyneestä palkasta laskettava lomakorvaus.

Lomakorvauksen suuruus saadaan kertomalla vuosilomalain 16§:n 1 momentin mukainen palkkasumma seuraavalla %-kertoimella:

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

2. Tuntipalkkaisen, alle 14 päivänä kalenterikuukaudessa työtä tekevän toimihenkilön lomapalkka ja lomakorvaus lasketaan vuosilomalain 12 §:n mukaisesti prosentuaalisena. Prosentin suuruus määräytyy 1 kohdan mukaan.

10 Sairaus/omailmoitus

Kohta 6.1.2.1 muutetaan seuraavaan muotoon:

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

11 Takaisinottaminen

Luvun 10 17 § 1. kappale muutetaan seuraavan sisältöiseksi:

17 § Takaisinottaminen

Tämän pykälän ja työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaisesta työntekijän takaisinottamisesta voidaan poiketa työnantajan ja työntekijän välillä tehtävällä kirjallisella sopimuksella. Takaisinottovelvollisuudesta ei kuitenkaan voida poiketa työsopimusta solmittaessa tai koeaikana. Ennen sopimuksen tekemistä tiedotetaan luottamusmiehelle sopimuksen sisällöstä. Sopimuksen tekemisessä työntekijällä on oikeus käyttää luottamusmiehen asiantuntemusta.

Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työvoimaviranomaisen kautta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai

samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.

Soveltamisohje säilyy ennallaan.

Muutettua määräystä sovelletaan niihin työntekijöihin, joiden työsuhde päättyy 31.1.2018 jälkeen.

12 Osaston luottamusmiehen valitseminen

Työehtosopimuksen 11 luvun 3 §:n 2-kohta muutetaan seuraavaan muotoon:

Paikallisesti voidaan sopia osaston luottamusmiehen valitsemisesta. Tällöin kiinnitetään huomiota mm. osaston organisatoriseen kokonaisuuteen, työpaikan erillisyyteen, toimihenkilöiden lukumäärään sekä käytännön mahdollisuuteen valita osaston luottamusmies.

13 Pääluottamusmiehelle annettavat tiedot

Luottamusmiessopimuksen 6§:n 6-kohdan pöytäkirjamerkintä poistetaan.

Pöytäkirjamerkinnän poistaminen ei muuta tai vähennä luottamuksellisuuden vaatimusta.

14 Matkakustannusten korvaukset

Lukuun 16 Matkakustannusten korvaukset lisätään uusi kohta 7, joka kuuluu seuraavasti:

7. Paikallinen sopiminen

Matkasta aiheutuvien kustannusten korvaamisesta voidaan paikallisesti sopia toisin edellyttäen, että yhteisesti todetaan etujen kokonaisuutena ottaen olevan saman tasoiset kuin tässä työehtosopimuksen luvussa on määrätty.

15 Ateriakorvaus

Koulutusopimuksen 5 §:n 3-kohta muutetaan seuraavaan muotoon:

3. Työnantaja maksaa ay- ja työsuojelukoulutukseen oikeutetuille kursseille osallistujille kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jonka osalta palkkaa ei vähennetä, kurssin järjestäjälle tarkoitettuna ruokailukustannusten korvauksena liit-tojen välillä sovittavan ateriakorvauksen. Ateriakorvauksen suuruus on vuonna 2018 25,00 euroa.

Ateriakorvauksen määrä tulevalle kalenterivuodelle vahvistetaan aina edeltävän kalenterivuoden syyskuun loppuun mennessä tarkistamalla aikaisemman ateriakorvauksen määrää elinkustannusindeksissä tarkasteluvootta edeltävästä heinäkuusta tarkasteluvouden heinäkuuhun mennessä tapahtuneella muutoksella.

Esimerkki: Ateriakorvauksen määrä vuodelle 2019 todetaan syyskuussa 2018 pohjautuen elinkustannusindeksin muutokseen aikavälillä heinäkuu 2017 – heinäkuu 2018.

16 Työsopimusmalli

Työsopimusmalli (luku 17 poistetaan) työehtosopimuksesta.

17 Palkkausjärjestelmän ylläpito

Liitot pitävät tärkeänä, että palkkausjärjestelmää ylläpidetään työehtosopimuksen 18. luvussa olevan TOVA-oppaan 3-kohdassa tarkoitetulla tavalla. Tehtävän sisällön muuttuessa tehtävänkuvaukset tarkistetaan ja arvioidaan muutoksen mahdollinen vaikutus tehtäväluokitukseen.

18 Lakiviittaukset

Työehtosopimuksessa olevat määräaikaista työsopimusta, koeaikaa ja takaisinottamista koskevat viittaukset lakipykäliin tarkoittavat, että lainsäädännöstä noudatetaan sen sisältöisenä kuin se kulloinkin on voimassa.

19 Palkkatasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Työehtosopimusosapuolet pitävät tärkeänä sukupuolten välisen tasa-arvon ja työntekijöiden yhdenvertaisuuden edistämistä työpaikoilla. Osapuolet järjestävät tarvittaessa neuvontaa ja koulutusta.

20 Työhyvinvointi

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

Liitot kannustavat työhyvinvoinnin kehittämiseen yrityksissä suositellen:

- hyödyntämään Työturvallisuuskeskuksen koulutustarjontaa ja viestintäalojen työalatoimikunnan asiantuntemusta.
- ikäohjelman laatimista. Ikäjohtamisessa kannattaa tutustua Työturvallisuuskeskuksen työkaarimalliin ja sen tarjoamiin ilmaisiin työkaluihin.
- käsittelemään työsuojelutoimikunnassa työaikoihin liittyviä käytäntöjä ja yötyötä tekevien erityistarpeita ja jaksamista. Työaikapankkijärjestelmä saattaa tuoda lisää mahdollisuuksia työaikakysymyksissä.

- tutustumaan työhyvinvointikortti -koulutukseen.

Tietoa työhyvinvoinnin kehittämisestä:

- www.ttk.fi
- https://ttk.fi/koulutus_ ja_ kehittaminen/tyokalut
- <https://sykettatyohon.fi/fi>
- https://ttk.fi/tyohyvinvointi_ ja_ tyosuojelu/toimialakohtaista_tietoa/teollisuus/viestintaala
- <http://www.media-hyvinvointi.fi/>
- <https://www.tyohyvinvointikortti.fi/>
- www.ttl.fi
- www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi
- <https://www.tyosuojelu.fi/>
- www.tyoelama2020.fi

21 Työryhmät

21.1 Henkilöstön edustajat

Liittojen välillä selvitetään vuoden 2018 loppuun mennessä mahdollisuudet selkeyttää ja yksinkertaistaa henkilöstön edustajien työstä vapautusta ja lisäkorvauksia koskevat määräykset.

21.2 Palkkatilastotiedot

Liitot selvittävät sopimuskauden aikana tilastoyhteistyösopimuksen sisältöä ja sen vaikutusta luottamusmiessopimuksen 6 §:n 3-kohdan perusteella luottamusmiehelle annettaviin palkkatilastotietoihin.

21.3 Provisiopalkkaus

Liitot selvittävät sopimuskauden aikana provisiopalkkausta koskevia kysymyksiä.

21.4 Ammattikoulutus

Liittojen välisessä koulutustyöryhmässä seurataan tarvittaessa ammatillisen koulutuksen reformin toteutumista.

21.5 Jatkuva neuvottelumenettely

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

22 Editio

Editoidaan seuraavat kohdat:

- Liittojen nimet muutetaan 1.2.2018 voimassa oleviksi.
- Kohdan 1.1.5 toinen virke poistetaan. Poistettava virke on seuraava: *Toimen nimikesijoittelu ja vaativuusluokitus suoritetaan koeajan päättyessä.*
- Kohdan 2.1 huomautus 1 poistetaan. Poistettava huomautus on seuraava: *Kun työnantaja sopii määräaikaisista työsuhteista tai koeajoista, niistä on syytä tiedottaa sopimusalueen luottamusmiehelle/yhdysmiehelle.*
- Kohdasta 6.7.2 poistetaan parisuhteen rekisteröimispäivä.
- Kohdan 8.2.4 c-kohdan viimeinen kohta muutetaan muotoon: *talviloman antaminen muunakin kuin työehtosopimuksessa sovittavana aikana, jakaminen osiin tai vaihtaminen rahaksi.*
- Luvun 10 11 §:n 3-kohta muutetaan muotoon: *Irtisanomisaika alkaa ilmoitusta seuraavasta päivästä.*
- Termi lomapalkan korotus muutetaan lomarahaksi.

Vakuudeksi

Juha-Matti Moilanen
sihteeri

MEDIALIITTO

TEOLLISUUSLIITTO / VIESTINTÄALAN TOIMIHENKILÖT GRAFINET

AMMATTILIITTO PRO

LIITE Työajan pidentäminen

LIITE

3.13 Työajan pidentäminen

1. Vuosittaista työaika pidennetään vuosittaista ansiotasoa muuttamatta seuraavasti:

- vuonna 2018 16 tuntia
- vuonna 2019 8 tuntia
- vuonna 2020 0 tuntia.

2. Työajan pidennyksen toteutustavasta sovitaan paikallisesti 31.12. mennessä. Mikäli työajan pidennyksestä on aiemmin sovittu tulevien vuosien osalta, tällainen sopimus tulee muuttaa 31.12. mennessä niin, että siinä otetaan huomioon voimassa oleva työajan pidennyksen määrä.

Työajan pidennys voidaan toteuttaa paikallisesti sopimalla esimerkiksi:

- käyttämällä liukuvaa työaika, jolloin liukuvan työajan saldosta vähennetään vuonna 2018 16 tuntia ja vuonna 2019 8 tuntia. Liukuvan työajan rajoista ja liukumista voidaan sopia paikallisesti työaikalaisista poiketen.
- ottamalla käyttöön tai hyödyntämällä jo olemassa olevaa työaikapankkijärjestelmää, jolloin työaikapankin tuntimäärästä vähennetään vuonna 2018 16 tuntia ja vuonna 2019 8 tuntia. Saldo voi olla negatiivinen.
- vaihtamalla osa työehtosopimuksen mukaisesta talvilomasta, osa työajan lyhennyksestä tai jokin muu vapaapäivä työpäiväksi vapaapäivämääräyksen TES 3.5 estämättä.
- päivittäistä työaika pidentämällä
- kokonaisina päivinä viikoittaista työaika pidentämällä. Tällöin yksi päivää vastaa vuonna 2018 ½-osaa ja vuonna 2019 1/1-osaa vuotuisesta työajan pidennyksestä
- muuttamalla kokonainen arkipyhä työpäiväksi
- limittämällä työaika vuoron vaihtojen yhteydessä
- sopimalla aloittamis- ja lopettamistyöstä tai muulla sovittavalla tavalla.

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

- kaikkien osalta samalla tavalla
- kaikkien osalta määritellyillä vaihtoehtoisilla tavoilla
- osasto- tai lehtikohtaisesti tai muutoin määritellyin tavoin yksiköittäin

Osa-aikaisen ja osan vuotta työskennelleen työntekijän osalta työaika pidennetään tehdyn työajan suhteessa. (Osan vuotta työskentelevänä pidetään myös työntekijää, joka on ollut kokonaan tai osittain lomautettuna, työkyvytön, perhevapaalla, vuorotteluvapaalla,

opintovapaalla tai muutoin lainsäädäntöön tai työehtosopimukseen perustuvasta syystä tai työnantajan luvalla poissa työstä.)

Yrityksissä, joissa on valittu sekä Teollisuusliiton/Grafinetin että Ammattiliitto Pron jäseniä edustava luottamusmies, sopimus tehdään kolmikantaisesti. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

4. Mikäli työaikajärjestelyn toteuttamistavasta ei päästä yksimielisyyteen, työnantaja voi

- vuonna 2018 jakaa työajan lisäyksen osin yhteen kokonaiseen päivään ja osin päivittäiseen työaikaan. Tällöin työnantaja voi osoittaa yhden kokonaisen työpäivän (8 tuntia) merkitsemällä yhden vapaapäivän työpäiväksi. Työpäivää ei voi kuitenkaan sijoittaa sunnuntaille, arkipyhälle, aattopäivälle eikä vuosi- tai talviloman päälle. Loput työajan pidennyksestä (8 tuntia) toteutetaan lisäämällä työaika enintään 5 tuntia kahden viikon tarkastelujaksossa työaikamuodon mukaisina työpäivinä. Työpäivän pituus voi olla enintään 9 tuntia.
- vuonna 2019 valita edellisessä kohdassa tarkoitettujen pidentämisvaihtoehtojen väliltä toisen (kokonaisen päivän tai päivittäisen työajan pidentämisen edellisessä kohdassa tarkoitetulla tavalla).

5. Jos työajan pidennys jää ennakoimattomasta syystä joltain osin tekemättä, pidätetään tekemättä jääneiden tuntien palkka sovittuna ajankohtana.

6. Mikäli työntekijälle ei ole ollut kalenterivuoden aikana tarjolla lisätyötä, velvoite sen tekemiseen poistuu.

7. Siitä riippumatta, onko työajan pidennyksestä sovittu tai toteutetaanko se työskentelyllä työnantajan määräämänä aikana, kyse on säännöllisestä työajasta. Työskentelystä ei makseta ylityö- eikä sunnuntaityökorvauksia. Vapaapäivän muuttaminen työpäiväksi voidaan tehdä TES 3.5.1 kohdan vapaapäivämääräyksen estämättä.