

Media- ja painoalan neuvottelutulokset

28.2.2022 Sektorijohtokunta

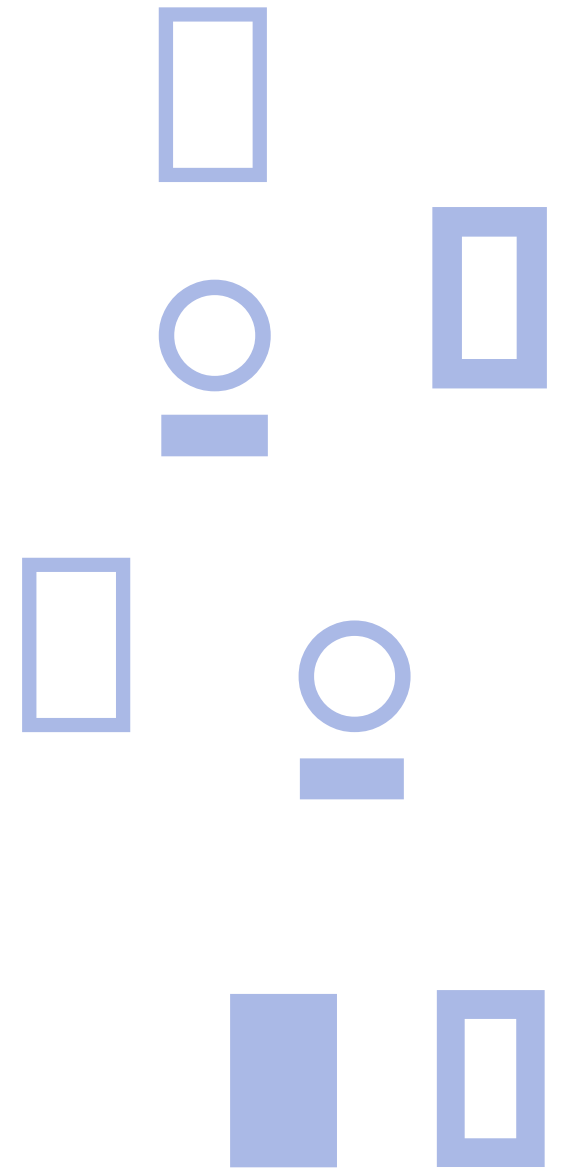
Sopimuskausi

**Sopimuskausi:
1.3.2022–29.2.2024**

1+1

- ❖ Sopijapuolet sitoutuvat neuvottelemaan **31.12.2022** mennessä kustannusvaikutuksen ajalle 1.3.2023–29.2.2024.
- ❖ Mikäli neuvottelutulosta ei saavuteta 31.12.2022 mennessä, työehtosopimus päättyy **28.2.2023**, ellei toisin sovita.

Tekstimuutokset



Keskimääräinen työaika

Muutetaan säännöllistä työaikaa koskevat määräykset **3a.1.1.2** ja **3b.1.2.2** kuulumaan seuraavasti:

2. Säännöllinen työaika voi olla keskimäärin **40 tuntia viikossa enintään 17 viikon aikana**. Säännöllinen vuorokautinen työaika voi olla enintään **9 tuntia** vuorokaudessa.

Pöytäkirjamerkintä: Tällä muutoksella ei ole vaikutusta vapaapäiviä koskeviin määräyksiin.

Aiemmin vuorokautinen työaika oli työehtosopimuksen mukaan **8h** vuorokaudessa.

Tasointuvapaa antaminen

Muutetaan tasointuvapaa antamista koskevaa määräys seuraavasti:

2. Työajan tasointu voidaan toteuttaa esimerkiksi

- pitämällä vapaata työnantajan osoituksen mukaan työvuoro kerrallaan
- **lyhentämällä säännöllistä vuorokautista työaika vähintään 30 minuuttia vuorokaudessa (ei kuitenkaan 3-vuorotyössä tai yövuoroon sijoitettuna).**
- eri työajan lyhennysvaihtoehtoja yhdistelemällä

Jos tasointuvapaat toteutetaan lyhentämällä vuorokautista säännöllistä työaika, vuorokautisen lyhennyksen on oltava vähintään 30 minuuttia.

Työajan lyhennyksen toteuttaminen

3b Lyhennysten toteuttaminen

Lyhennykset voidaan toteuttaa monella eri tavalla, esimerkiksi

- **Päivittäisen työajan säännöllinen lyhentäminen vähintään 30 minuutilla**
- viikoittaisen työajan lyhentäminen
- lyhennyksen sisällyttäminen työtuntijärjestelmään
- liukuvan työajan käyttö
- vapaan antaminen työvuoro kerrallaan
- vapaan antaminen useita työvuoroja kerrallaan
- osa työvuorosta (esim. 4 tuntia) annetaan vapaaksi
- päivittäisen työajan lyhentäminen jonakin kautena (esim. ”kesäaika”)
- vapaasta muodostetaan henkilökohtainen ”pankki”, josta vapaata ”kulutetaan” tarpeen mukaan sopien tunneittain

Jos lyhennysvapaat toteutetaan lyhentämällä vuorokautista säännöllistä työaika, vuorokautisen lyhennyksen on oltava vähintään 30 minuuttia.

**Työajan
lyhentäminen
vähintään
30 min./vrk**

Vuorokautinen ylityö

3a

3b

Vuorokautisena ylityönä korvataan työ, jota tehdään työehtosopimuksessa määrättyjen työajan säännöllisten vuorokautisten enimmäismäärien lisäksi. **Jos on sovittu vähintään 7,5 tunnin säännöllisestä vuorokautisesta työajasta, korvataan sen ylittävä osuus kuin ylityö.**

Mikäli kokoaikaisen työntekijän työaika on järjestetty siten, **että se on keskimäärin 40 tai vähintään 37,5 tuntia viikossa**, katsotaan vuorokautisena **ylityönä korvattavaksi** se työ, **joka kunakin työvuorokautena ylittää** työajan tasoittumisjärjestelmässä asianomaisen työvuorokauden säännölliseksi vuorokautiseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän.

Viikoittainen ylityö

3a

3b

Viikoittaisena ylityönä korvataan työ, jota tehdään työehtosopimuksessa määrättyjen työajan säännöllisten viikoittaisten enimmäismäärien lisäksi. **Jos on sovittu vähintään 37,5 tunnin säännöllisestä viikoittaisesta työajasta, korvataan sen ylittävä osuus kuin ylityö.**

Mikäli kokoaikaisen työntekijän viikoittainen säännöllinen työaika on järjestetty siten, **että se on keskimäärin 40 tai vähintään 37,5 tuntia viikossa, katsotaan viikoittaisena ylityönä korvattavaksi se työ, joka kunakin työviikkona ylittää työajan tasoittumisjärjestelmän** mukaan asianomaisen työviikon säännölliseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän.

Ylityön korvaaminen

3a

3b

Vanha:

Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla korotettu palkka, kahdelta seuraavalta tunnilta 50% (vuorokautinen) ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Uusi:

Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla korotettu palkka ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Ylityökorotuksen laskenta

37,5h
jakaja 158

3a

Peruspalkka lasketaan jakamalla kuukausipalkka 161:llä silloin, kun säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa (päivä- ja 1-vuorotyössä). Kuukausipalkan jakaja on kaksivuorotyössä ja keskeytyvässä kolmivuorotyössä 159 sekä keskeytymättömässä kolmivuorotyössä 156. **Kuukausipalkan jakaja on 158, kun säännöllinen työaika on 37,5 tuntia viikossa.**

3b

Kuukausipalkkaa saavan osalta peruspalkka lasketaan siten, että kuukausipalkka jaetaan päivätyössä luvulla 162 ja vuorotyössä luvulla 164 silloin, kun säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa (päivä- ja vuorotyössä). **Kuukausipalkan jakaja on 158, kun säännöllinen työaika on 37,5 tuntia viikossa.**

Työvuoroluettelon ja tasoittumissuunnitelman muuttaminen ja työtuntijärjestelmän laatiminen

- ✓ Pysyväisluonteisista, vähintään kuukauden jatkuvista työvuoroluettelon muutoksista on ilmoitettava asianomaisille työntekijöille vähintään kaksi viikkoa aikaisemmin ja tilapäisistä muutoksista **vähintään kolme päivää** ennen muutoksen voimaan tuloa.
 - Aiemmin ilmoitusaika tilapäisistä muutoksista oli viikko
- ✓ **Lisäksi voidaan paikallisesti sopia ilmoitusajoista toisin.**

Tasoisvapaan ja talviloman siirtyminen työkyvyttömyystilanteissa

Tasoisvapaata ei siirry, vaikka työntekijä olisi muusta syystä, esimerkiksi sairauden vuoksi, poissa työstä kyseisenä päivänä. **Tasoisvapaata kuitenkin siirryy, jos työntekijä on vähintään viiden päivän yhtäjaksoisen tasoisvapaajakson alkaessa työkyvyttö.** Työnantaja ei voi määrätä tasoisvapaata sellaiseen ajankohtaan, jona työntekijällä on jo tiedossa muu palkallinen poissaoloperuste (aikaprioriteettiperiaate). Työnantajalla on kuitenkin oikeus määrätä tasoisvapaata sellaiseen ajankohtaan, jossa tasoisvapaata on kollektiivisesti määrätty tietyille työntekijäryhmälle.

Talviloma siirryy, jos työntekijä on vähintään viiden päivän yhtäjaksoisen talvilomajakson alkaessa työkyvyttö.

Ansionmenetyksen korvaaminen lääkarissäkäynnin ajalta

Lisätään työehtosopimuksen määräyksen 6.1.4.1 luetteloon uusi kohta..

1. Ansionmenetykset korvataan:

- **Raskaana olevalle työntekijälle synnytystä edeltävistä lääketieteellisistä tutkimuksista, jos tutkimuksia ei voida suorittaa työajan ulkopuolella (TSL 4:8.2). Määräys ei ole työehtosopimuksen osa.**

Yhteistoiminta viestintäteollisuudessa

*Yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin kuuluvissa yrityksissä työnantajan on käytävä yhteistoimintalain 2 luvun mukaisesti **säännönmukaista vuoropuhelua henkilöstön edustajien kanssa**. Vuoropuhelu toteutetaan työnantajan ja henkilöstön edustajan tai edustajien välisessä kokouksessa. Jos vuoropuhelun kohteena oleva asia koskee yhtä useampaa henkilöstöryhmää, yhteistoimintalaki edellyttää, että asia tulee käsitellä kokouksessa kaikkien niiden henkilöstöryhmien edustajien kanssa, joita asia koskee.*

*Vuoropuhelua voidaan jatkossa käydä esimerkiksi **neuvottelukunnan kokouksissa**, vaikka yhteistoimintalaissa ei ole enää määräyksiä neuvottelukunnasta. Neuvottelukunnan perustamisesta voidaan jatkossakin sopia.*

...

Lomautusilmoitus

Muutetaan 10 luvun 4 §:n 1. kohta kuulumaan seuraavasti:

Ellei toisin ole sovittu, työntekijän lomauttamisessa on noudatettava **vähintään 5 päivän ilmoitusaikaa**. Lomautusilmoitusaika alkaa ilmoitusta seuraavasta päivästä.

Työsopimuslain mukaan
lomautusilmoitusaika on 14vrk
→ työehtosopimuksen mukaan
jatkossa 5vrk kaikissa
tapauksissa

Perhevapaauudistukseen liittyvä stilistinen muutos:

*Muutetaan 10 luvun 14 § vastaamaan **työsopimuslain vastaavaa määräystä 1.8.2022 alkaen**. Viittaus lakiin tarkoittaa sitä, että lainsäädännöstä noudatetaan sen sisältöisenä kuin se kulloinkin on voimassa.*

Määräys 1.8.2022 alkaen:

14 § Irtisanomissuoja raskauden ja perhevapaan aikana (TSL 7:9)

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 muuta kuin työsopimuslain 4 luvun 7 a §:ssä säädettyä perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jollei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.

Työnantaja saa irtisanoa raskaus-, erityisraskaus-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 3 §:n perusteella vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan.

Viittaus lakiin tarkoittaa sitä, että lainsäädännöstä noudatetaan sen sisältöisenä kuin se kulloinkin on voimassa.

Luottamusmies-termin muuttaminen luottamushenkilöksi

Muutetaan työehtosopimuksen viittaukset termiin ”luottamusmies” ”**luottamushenkilöksi**”. Muutos koskee myös ”pääluottamusmies” ja ”osastonluottamusmies” -termejä, jotka muutetaan muotoon ”**pääluottamushenkilö**” ja ”**osastonluottamushenkilö**”.

Etätyö

Lisätään allekirjoituspöytäkirjaan seuraava suositus:

Liitot ovat yhteistyössä laatineet etätyökäytäntöjä koskevan ohjeistuksen, jota yritykset voivat halutessaan hyödyntää.

Etätyötä tehdään sovellettavan lainsäädännön, työehtosopimuksen ja yrityksessä noudatettavien pelisääntöjen puitteissa.

Vuoropuhelua voidaan käydä esimerkiksi seuraavista etätyöhön liittyvistä asioista:

- Työvälineet ja niiden käyttö
- Työaika ja työajan seuranta
- Tietoturva
- Yhteydenpito/tiedonkulku
- Etätyön tekemisen paikat
- Työsuojelulliset näkökohdat
- Vakuutussuojan kattavuus
- Poissaoloihin ja niistä ilmoittamiseen liittyvät säännöt
- Ongelmatilanteisiin puuttuminen

Työryhmät ja Tutustu työelämään ja tienaa:

- ✓ Perhevapaaudistus
→ 1.8.2022 mennessä
- ✓ Työaikamääräysten yhdistäminen
→ 30.11.2022 mennessä

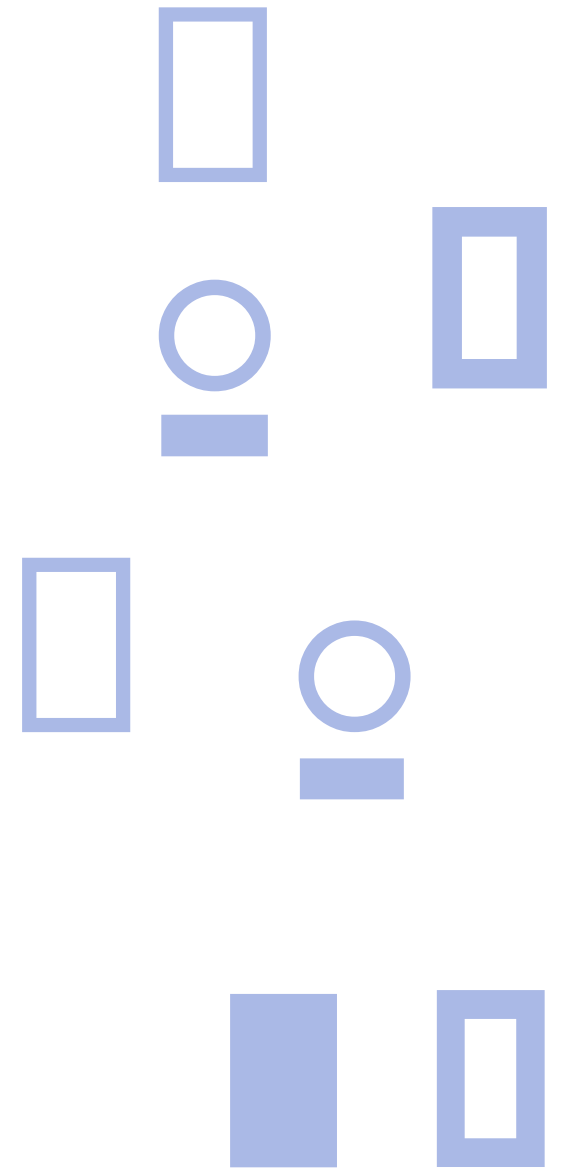


365€

Tutustu työelämään ja tienaa:

Uudistetaan sopimus kesäkausille 2022–2023. Korvaus on vuonna 2022 **365 euroa** ja vuonna 2023 **365 euroa**.

Palkankorotukset



Palkankorotukset 2022

Palkkoja korotetaan 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

- ✓ **Yleiskorotus:** Henkilökohtaisia palkkoja korotetaan **1,2%**
- ✓ **Yrityskohtainen erä: 0,8% (mikäli ei sovita: 0,4% TA + 0,4 YK)**
- ✓ Taulukkopalkkoja korotetaan **2%**
- ✓ Vuoro- ilta- ja yötyölisiiä korotetaan **1,6%**

Yrityskohtainen erä:

- ✓ Erän käytöstä ja jakoperusteista neuvotellaan ja pyritään sopimaan paikallisesti.
- ✓ Mikäli erän käytöstä ei sovita 15.5.2022 mennessä, **0,4 % jaetaan työnantajan päättämällä tavalla ja 0,4 % yleiskorotuksena.**
- ✓ Työnantajan tulee tällöin selvittää luottamusmiehelle tai henkilökunnalle, kuinka erä on käytetty sekä palkankorotusten kohdistumisen perusteet.

Palkankorotukset 2023



- ✓ Neuvotellaan vuoden 31.12.2022 mennessä
- ✓ Mikäli ei saavuteta ratkaisua, työehtosopimus päättyy 28.2.2023, ellei toisin sovita