

TES-ratkaisu 2023-2025

Neuvottelutulos

Medialiiton ja Teollisuusliiton
media- ja painoalan työntekijöitä
koskevaan työehtosopimukseen.

Sopimuskausi

9.3.2023-28.2.2025

Tekstit:

- **Työaika koskevat määräykset lukuun 3. > (ex 3A)**
 - 3b määräykset ennallaan, siirtyminen 3 luvun määräyksiin vain paikallisesti sopien
 - vapaapäiviin kaksi korotettua arkipyhää lisää
 - 2-vuorotyön sijoittaminen mahdollista myös 23 jälkeen
 - lisät 2-vuorotyössä 23 jälkeen
 - sunnuntaityökorotuksen maksaminen
- **Perehdyttäminen**
- **Vuokratyöntekijän siirtyminen käyttäjäyritykseen**
- **Työhyvinvointi** kirjaukset pöytäkirjaan



Tekstit:



- **Sanomalehtityön sunnuntaityötiheyteen perustuvan vähimmäispalkan korotuksen poistuminen, jos sanomalehtiyritys siirtyy uusiin työaikamääräyksiin paikallisesti sopien.**
- **Pitämättömien lomien sijoittaminen irtisanomisajalle työnantajan irtisanoessa työsopimuksen heko-perusteilla.**
- **Selviytymistoimet yrityksen taloudellisissa vaikeuksissa kirjausmuutosta.**
- **Yhteistoiminta viestintäteollisuudessa**
- **Tutustu työelämään ja tienaa**

3. Työaikamääräykset

3.1. Muutos työaikaan koskeviin lukuihin 3a ja 3b

Nykyisen työehtosopimuksen uusia työaikamääräyksiä koskevan luvun 3a nimi muutetaan muotoon: ”3 Luku työaikamääräykset”. Sanomalehtiyrityksiä koskeva luku 3b jää voimaan sellaisenaan.

3.2. Sanomalehtiyritysten siirtyminen uusiin työaikamääräyksiin paikallisesti sopien

Sanomalehtiyritykset voivat ottaa käyttöön uudet työaikamääräykset paikallisesti sopimalla. Kun uudet työaikamääräykset on otettu käyttöön, niistä ei voi enää siirtyä 3b-luvun työaikamääräyksiin.

3.3. Vapaapäivät

Muutetaan arkipyhiä koskeva määräys 3.1.6.6 seuraavaan muotoon:

”Loppiaisena, pitkäperjantaina, vapunpäivänä, helatorstaina, pyhäinpäivänä, itsenäisyyspäivänä, **tapaninpäivänä ja uudenvuoden päivänä** sunnuntaityökorvaus maksetaan 50 prosentilla korotettuna.”

3. Työaikamääräykset

3.4. Työvuoron sijoittaminen

Muutetaan työvuoron sijoittamista koskeva määräys 3.1.10 kuulumaan seuraavasti:

”Ellei paikallisesti toisin sovita, on työaika päivätyössä sijoitettava kello 6.00–21.00 väliseksi ajaksi.

2-vuorotyössä tulee aamuvuoron alkamisaika määrätä alkamaan aikaisintaan kello 6.00.

3-vuorotyössä tulee aamuvuoron alkamisaika määrätä kello 6.00–8.00 väliseksi ajaksi.

Huomautus:

Kellonajat eivät rajoita työaikojen sijoittelua 1-vuorotyössä silloin, kun työsopimuksessa ei nimenomaisesti ole sovittu vain päivätyön tekemisestä. Työaika yksivuorotyössä voidaan sijoittaa mihin vuorokauden aikaan tahansa. Yötyön tekeminen edellyttää kuitenkin työntekijän suostumusta”

3. Työaikamääräykset

3.5. Vuorolisät

Lisätään työehtosopimuksen vuorolisiä koskevaan määräykseen 3.3.1 uusi kohta:

”Mikäli kaksivuorotyössä viimeinen vuoro päättyy kello 23.00 jälkeen, maksetaan kello 23.00 jälkeen **tehdyiltä tunneilta yövuoroa vastaava lisä.**”

3. Työaikamääräykset

3.6. Sunnuntaityötä koskeva määräys

Lisätään työehtosopimukseen uusi määräys 3.6 Sunnuntaityökorotus:

”1. Työaikalain mukaisesti sunnuntaina tai arkipyhänä tehdystä työstä maksetaan kullekin työtunnille sunnuntaikorotuksena 100 %:lla korotettu palkka. Mikäli tällaisena päivänä tehty työ on myös ylityötä, maksetaan ylityökorotukset. Sunnuntaityön korotusosa voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana.

2. Korotuksen laskennassa pidetään perustana kohdan 3.5.2.5 mukaisesti määräytyvää palkkaa.

3. Säännöllistä sunnuntaityötä suorittavalle työntekijälle maksetaan sunnuntaityökorotus yhtä monelta sunnuntain ja arkipyhän työvuorolta kuin niitä sisältyy palkalliseen sairausaikaan.”

4. Palkkamääräykset

4. Sanomalehtityön sunnuntaityötiheyteen perustuvan vähimmäispalkan korotuksen poistuminen, jos sanomalehtiyritys siirtyy uusiin työaikamääräyksiin paikallisesti sopien

Työehtosopimuksen määräys 4.2.4 Vähimmäispalkan korotus sanomalehtityössä koskee sanomalehtiyrityksiä. Sanomalehtiyrityksen siirtyessä uusiin työaikamääräyksiin määräyksen poistumisesta johtuva palkkavaikutus siirretään työntekijän henkilökohtaiseen palkkaan. Tämä kirjaus koskee vain työntekijöitä, joiden palkkaan kohdan 4.2.4 poistumisella on palkkavaikutusta siirtymähetkellä.

5. Perehdyttäminen

Muutetaan työehtosopimuksen määräyksen 4.3.1 opetustehtävään käytetyltä ajalta maksettavaa lisää koskeva kohta kuulumaan seuraavasti:

*”Ohjelman mukaista opetustehtävää suorittavalle maksetaan opetustehtävään käytetyltä ajalta lisää, kuitenkin enintään **140 tunnilta.**”*

6. Lomakaudesta poikkeaminen irtisanomistilanteessa

Työehtosopimuksen kohtaan 5.1.2 Vuosiloman antaminen lisätään uusi kohta 8. koskien lomakaudesta poikkeamista. Nykyinen kohta 8. siirtyy kohdaksi 9.

”Työnantajan irtisanoessa työntekijän muilla kuin työsopimuslain 7 luvun 3–4 §:n mukaisilla irtisanomisperusteilla työnantaja voi määrätä työntekijän pitämään ansaitut lomat irtisanomisaikana lomakaudesta riippumatta.”

7. Vuokratyöntekijän siirtyminen käyttäjäyritykseen

Lisätään työehtosopimukseen uusi määräys 7.11:

”Jos työntekijä vuokratyösuhteen päättymisen jälkeen palkataan käyttäjäyritykseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, työsuhteen kestoon perustuvien työsuhde-etuuksien määräytymisessä huomioidaan se aika, jonka työntekijä on työskennellyt vuokratyöntekijänä käyttäjäyrityksessä.

Soveltamisohje:

Enintään seitsemän kalenteripäivän pituiset keskeytykset vuokratyösopimusten välissä taikka vuokratyösopimuksen ja käyttäjäyrityksen kanssa solmitun työsopimuksen välissä eivät katkaisisi määräyksen perusteella huomioitavan ajan kertymistä. Työsuhteen kestosta riippuvia työsuhde-etuuksia ovat esimerkiksi vuosiloman ansainta ja henkilökohtaisen palkan kokemusosa.”

8. Selviytymistoimet yrityksen taloudellisissa vaikeuksissa

Lisätään työehtosopimuksen 8.8.2. kohdan luetteloon kohta:

Kun luottamushenkilön, 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:

- *työehtosopimuksessa sovittujen palkankorotusten siirtämisestä toteutettavaksi myöhäisempään ajankohtaan.*
- lomarahaan vaihtamisesta vapaaksi
- lomarahasta luopumisesta kokonaan tai osittain
- vuosiloman 12 päivän ylittävän osuuden jakamisesta
- työaikakorvausten tai vähimmäispalkan ylittävän palkanosan maksamisen myöhentämisestä ja maksupäivästä
- ~~lyhyemmästä lomautusilmoitusajasta kuin TSL 5:4§:n mukainen 14 vrk~~

Lisätään työehtosopimuksen 8.8.2 kohtaan uusi kappale:

Lisäksi, kun yhteisesti todetaan, että yritys on ajautumassa poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, jotka johtaisivat työvoiman käytön vähentämiseen tai uhkaisivat yrityksen olemassaoloa, voidaan työnantajan päätöksellä ottaa käyttöön pidennetty lomakausi 1.4.–31.10. Tällöinkin vähintään 12 lomapäivää on sijoitettava vuosilomalain mukaiselle lomakaudelle.

9. Yhteistoiminta viestintäteollisuudessa

Muutetaan 9 luvun 3. kohdan toinen kappale kuulumaan seuraavasti:

”Vuoropuhelua voidaan käydä esimerkiksi neuvottelukunnan kokouksissa.”

10. Tutustu työelämään ja tienaa

”Tutustu työelämään ja tienaa” -kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta maksetaan kertakaikkisena palkkana **375 euroa** vuosina **2024 ja 2025**. Palkka sisältää tutustumisjaksolta kertyneen lomakorvauksen. Palkasta maksetaan lakisääteiset sosiaaliturvamaksut henkilön iästä riippuen.

11. Työhyvinvointi kirjaus allekirjoituspöytäkirjaan

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.
- työehtosopimusosapuolet suosittelevat jokaiselle työpaikalle ikäohjelman tekemistä. Työuraansa aloittelevilla nuorilla, ruuhkavuosia elävillä ja pitkän uran tehneillä on erilaisia tarpeita ja vahvuuksia, jotka työpaikalla olisi hyvä huomioida. Ikäohjelman rakentamisen myötä syntyisivät uudet pelisäännöt, jotka voivat sisältää erilaisia menetelmiä ja joustoja. Pääasia olisi, että nämä pelisäännöt olisivat läpinäkyviä, jolloin ei syntyisi tilannetta, jossa mietittäisiin, että miksi toisella on erilaiset mahdollisuudet. Ikäjohtamisessa kannattaa tutustua Työturvallisuuskeskuksen työkaarimalliin ja sen tarjoamiin ilmaisiin työkaluihin.
- käsittelemään työsuojelutoimikunnassa työaikoihin liittyviä käytäntöjä ja yötyötä tekevien erityistarpeita ja jaksamista. Työaikapankkijärjestelmä saattaa tuoda lisämahdollisuuksia työaikakäytöissä.
- tutustumaan työhyvinvointikortti -koulutukseen.

Muut asiat

Tehdään osapuolten toteamat korjaukset työehtosopimuksen kohtiin:

(perhevapaita koskevat stilistiset teksti muutokset)

- 3.2.2 Tasoitusvapaan kertyminen
- 3b.5.2 Työajan lyhennyksen ansainta
- 4.2.5 Henkilökohtaisen palkan kokemusosan määräytyminen
- 7.1 Jäsenmaksujen perintä ja tilitys

Lisätään kohdan 6.4 Perhevapaamääräykset alle seuraava teksti:

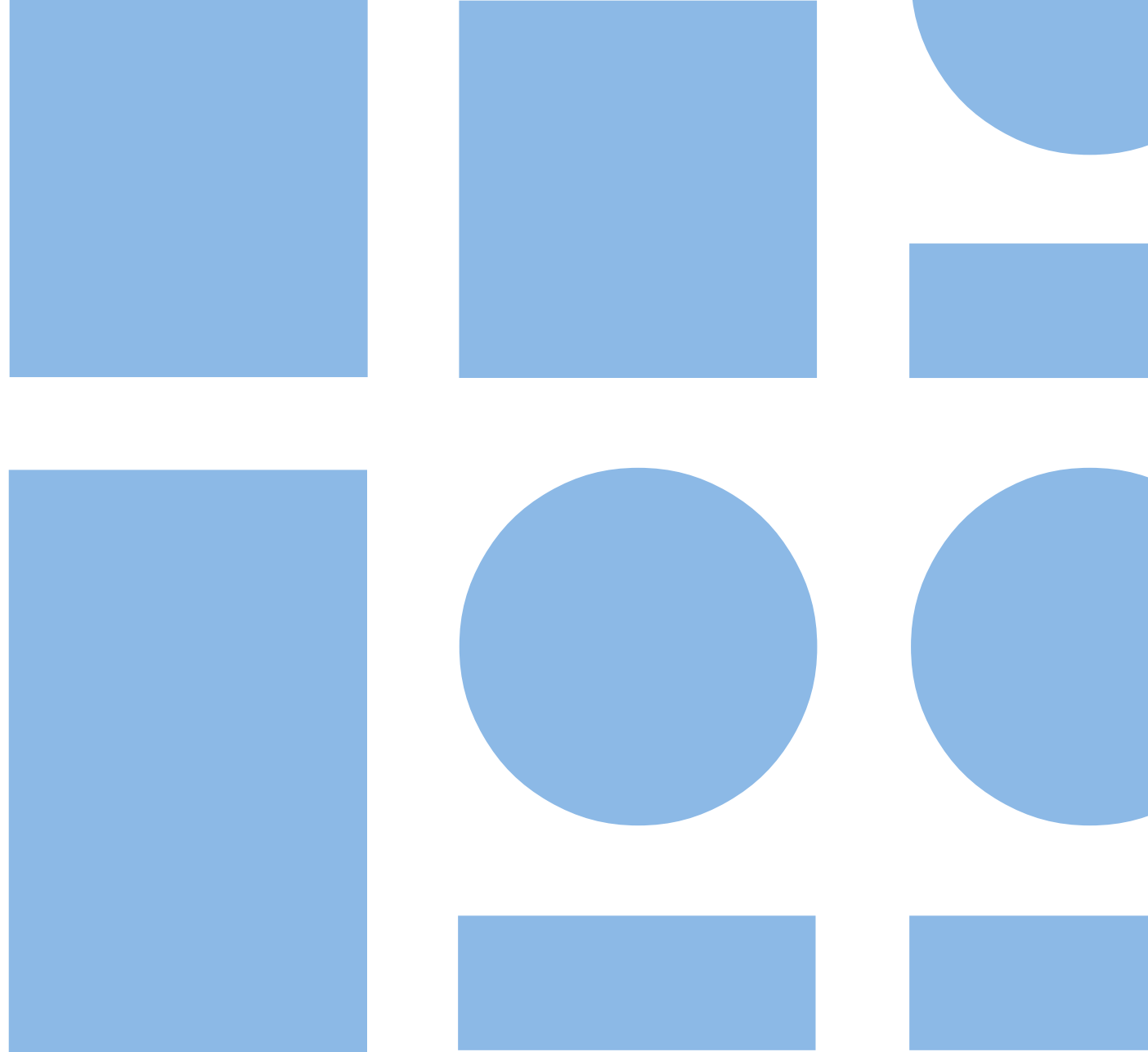
”Isyysvapaaseen noudatetaan edellisen työehtosopimuksen määräyksiä, mikäli lapsen laskettu synnytysaika oli ennen 4.9.2022 tai jos adoptiolapsen hoitoonottopäivä oli ennen 31.7.2022. Määräyksiä sovelletaan lapsen lasketusta synnytysajasta huolimatta, jos lapsi syntyi ja oikeus vanhempainpäivärahaan alkoi ennen 1.8.2022. Muissa tapauksissa sovelletaan uusia perhevapaamääräyksiä.”

Poistetaan tarpeettomana

- 8.2 Työntekijän tai luottamushenkilön kanssa sovittava kohta 13.

Teollisuus liitto

Palkkaratkaisu 2023-2024



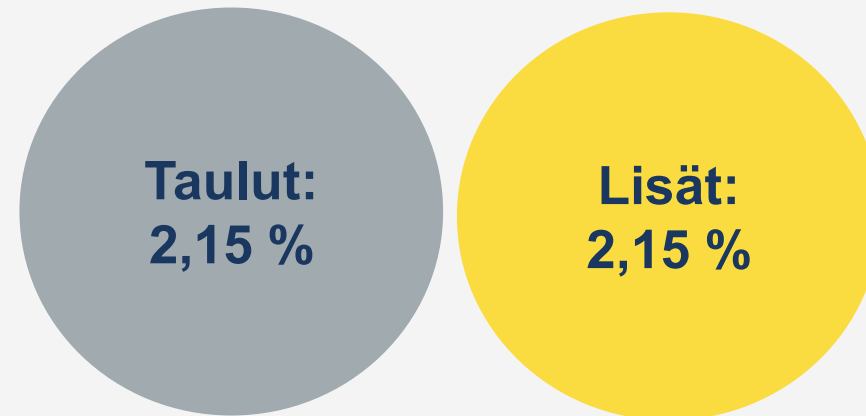
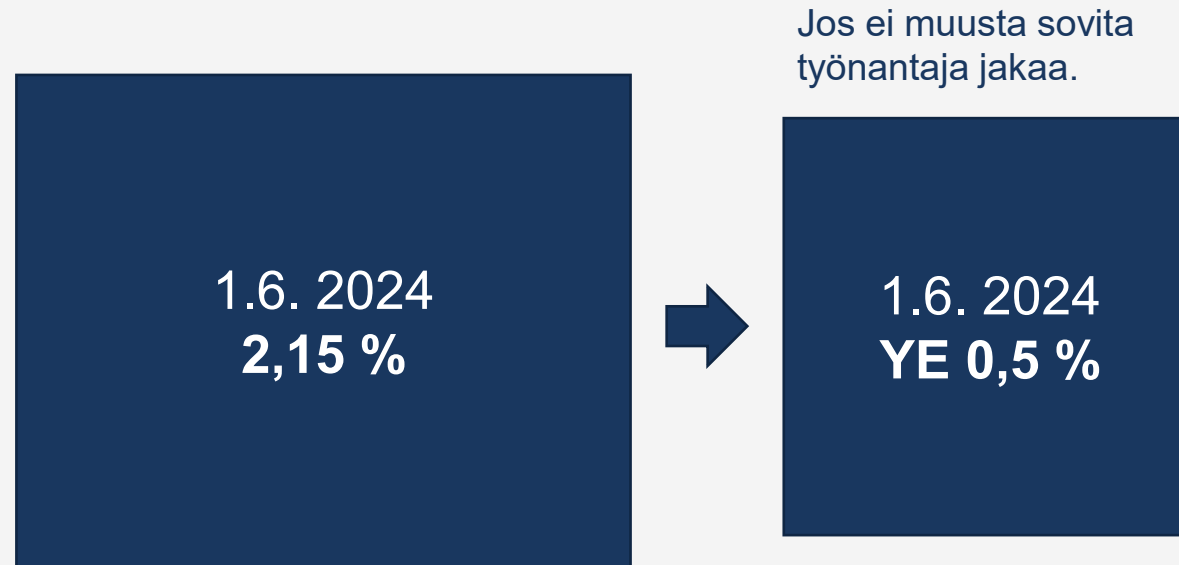
Palkankorotukset 2023



Kertaerän ehdot

- Kertaerä maksetaan vain niille työntekijöille, joiden yhdenjaksoinen **työsuhde on alkanut viimeistään 1.3.2023** ja on edelleen voimassa kertaerän maksupäivänä.
- Kertaerä **maksetaan myös**, jos työntekijä on **lomautettuna, sairaana tai perhevapaalla**.
- **Osa-aikaiselle työntekijälle** kertakorvauksen määrä lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa.
- Kertakorvausta ei makseta, jos työntekijä on itse irtisanoutunut ennen kertakorvauksen maksuajankohtaa.
- Tuntipalkkaisten työntekijöiden palkka muutetaan ensin kuukausipalkaksi käyttämällä lukua 169.
- Jos työntekijä on irtisanoutunut eläkkeelle siirtymisen johdosta ennen 1.4.2023, maksetaan kertaerä, mikäli työsuhde on voimassa kertaerän maksuajankohtana.
- Kertaerää ei oteta huomioon muita palkkaeriä maksettaessa, muun muassa vuosilomapalkkaa, joulurahaa, työaikakorvauksia tai ylityökorvauksia laskettaessa.

Palkankorotukset 2024



Yrityskohtainen erä 1.6. 2024

Yrityskohtaisesti toteutettavan palkankorotuksen suuruus ja ajankohta

Vuosi 2024

Erän suuruus on 0,5 % ja se lasketaan työntekijöiden yleiskorotuksella korottamattomien **maaliskuussa** 2024 maksettujen henkilökohtaisten palkkojen summasta.

Henkilökohtaiset palkat eivät sisällä olosuhteista tai työajoista johtuvia lisiä.

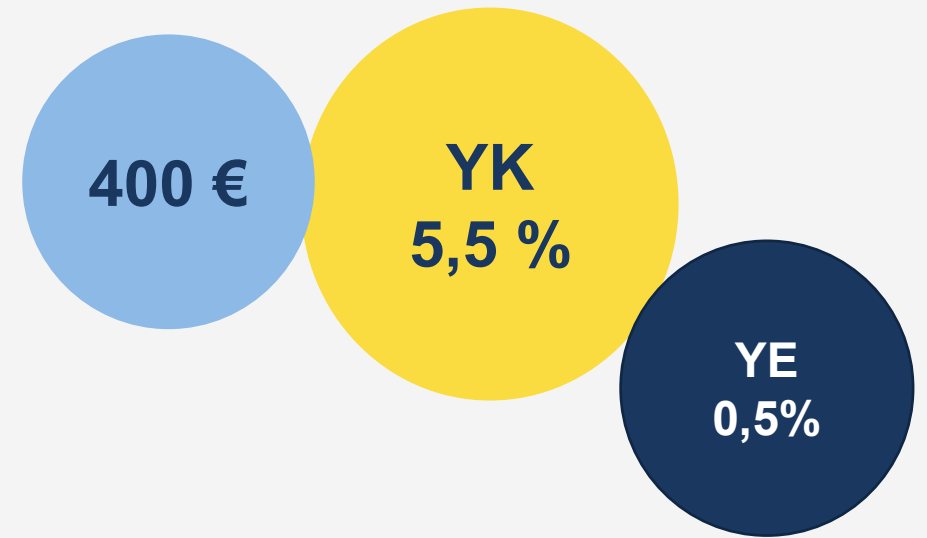
Luottamushenkilölle tai jos luottamushenkilöä ei ole, henkilökunnalle selvitetään erän määräytymisperusteet ja suuruus.

Erän käytöstä ja jakoperusteista neuvotellaan ja pyritään sopimaan paikallisesti.

Mikäli erän käytöstä ei sovita 15.5.2024 mennessä, yrityskohtainen erä jaetaan työnantajan päättämällä tavalla. Työnantajan tulee tällöin selvittää luottamushenkilölle tai henkilökunnalle, kuinka erä on käytetty sekä palkankorotusten kohdistumisen perusteet.

Kahden vuoden ratkaisu sisältää:

- Kertaerä: **400 €**.
- Yleiskorotuksia: **5,5 %**.
- Yrityskohtaisesti jaettavaa erää: **0,5%**, jos ei erästä sovita työnantaja jakaa.
- Lisät: **5,5 %**.
- Taulukot: **5,5 %**.



**Teollisuus
liitto**