



Kirjatyöntekijöiden työehtosopimus neuvottelutulos 2017

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

1 Sopimuskausi

- Sopimuskausi on 1.2.2018 - 31.1.2021.

2 Työehtosopimuksen nimi

- Työehtosopimuksen nimeksi muutetaan Media- ja painoalan työntekijöitä koskeva työehtosopimus.

3 Palkkojen korottaminen 1.4.2018



Yleiskorotus

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

Yrityskohtainen erä

- Erän suuruus on 0,4 % ja se lasketaan työntekijöiden 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.

Vähimmäispalkat

- Vähimmäispalkkoja korotetaan 0,8 %:lla.

Lisät

- Vuoro-, ilta- ja yötyölisiä korotetaan 1,2 %:lla.

Palkkojen korottaminen 1.4.2019



Yleiskorotus

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

Yrityskohtainen erä

- Erän suuruus on 0,4 % ja se lasketaan työntekijöiden 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.

Vähimmäispalkat

- Vähimmäispalkkoja korotetaan 0,8 %:lla.

Lisät

- Vuoro-, ilta- ja yötyölisä korotetaan 1,2 %:lla.

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.

Talviloman vaihtaminen joulurahaan (erilliset kalvot)

- Työntekijällä on oikeus vaihtaa ensimmäinen talvilomaviikko tai sitä vastaava tasoitusvapaa joulurahaan pysyvästi.
- Uudet työntekijät tulevat suoraan joulurahan piiriin.
- Joulurahan suuruus on 2,4 %.

Työajan pidentäminen

- Kiky-sopimuksen mukainen vuosittaisen työajan pidennys on
- *vuonna 2018 16 tuntia.*
- *vuonna 2019 8 tuntia.*
- *vuonna 2020 0 tuntia.*

Tekstimuutokset

- Toteutetaan allekirjoituspöytäkirjaluonnoksen mukaiset tekstimuutokset.

Talvilomaviikon vaihtaminen joulurahaan



Joulurahan piiriin siirtyminen

Työsuhde on alkanut ennen 1.2.2018

Siirtyminen ennen 1.9.2018

- Työntekijä saa *omalla ilmoituksellaan* vaihtaa ensimmäisen talvilomaviikon tai uusien työaikamääräysten mukaisen sitä vastaavan tasoitusvapaan joulurahaksi pysyvästi. Ilmoitus vaihtamisesta voidaan tehdä työnantajalle 2.2.-31.8.2018 välisenä aikana. Hän ansaitsee joulurahaa lomanmääräytymisvuoden alusta eli 1.4.2018 lukien.

Joulurahan piiriin siirtyminen



Siirtyminen 1.9.2018 tai sen jälkeen

- Työnantaja ja työntekijä voivat *sopia* ensimmäisen talvilomaviikon tai uusien työaikamääräysten mukaisen sitä vastaavan tasoitusvapaan 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.

Joulurahan piiriin siirtyminen



Esimerkki 1:

- Työntekijä on pitänyt koko viiden (5) päivän talvilomansa 1.10.2018 alkaneella talvilomakaudella. Työntekijä 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:

- Työntekijä on pitänyt 1.10.2018 alkaneella talvilomakaudella talvilomaa kolme (3) päivää. Työntekijä 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 työntekijä saa pitää vielä yhden talvilomapäivän tai voidaan sopia sen vaihtamisesta rahaksi.

Joulurahan piiriin siirtyminen



Työsuhde alkaa 1.2.2018 tai sen jälkeen

- Työntekijä ansaitsee joulurahaa työsuhteensa alusta lukien.
- Yötyötä ja vuorotyötä tekevä työntekijä ansaitsee edelleen ns. toista talvilomaviikkoa. (TES 3a.2.2.6, TES 5.3.1.1)

Joulurahan suuruus



Jouluraha on 2,4 % työntekijälle 1.1.-30.11. välisenä aikana

- säännölliseltä työajalta,
- loma-ajalta,
- sairausajalta,
- perhevapailta sekä
- säännöllisenä työaikana tapahtuvalta matkustus- ja koulutusajalta maksetusta palkasta lisineen (maksatusperiaate).

Laskentapohjassa ei oteta huomioon:

- kertaluontoisia eriä (mm. lomarahaa, 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 tehdyttä säännölliseltä työajalta maksettuja palkkaeria.

Joulurahan maksaminen



- Jouluraha maksetaan joulukuun ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä.
- Työsuhteen päättyessä jouluraha maksetaan lopputilin yhteydessä.

Erityistilanteet

Joulurahan piiriin eivät kuulu

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

Heidän osaltaan noudatetaan TES 5.4 mukaista lomapalkka-/lomakorvausprosenttitaulukkoa.

4 Sopimuksen soveltamisala

- Kohta 1.1.8 muutetaan muotoon:
- *Paikallisesti voidaan sopia siitä, että tämän työehtosopimuksen sijasta sovelletaan Grafinetin työehtosopimusta, joko kokonaan tai osittain. Tällainen sopimus on toimitettava liitoille tiedoksi.*

5 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.*

6 Koeaika

- Koeaikaa koskeva kohta 2.1.3 muutetaan seuraavan sisältöiseksi:
- *Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden kuukauden pituisestä koeajasta. (Ks. TSL 1:4 §).*

7 Lakiviittaukset

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

8 Työaika

- Työaikaa koskeva luku 3 uudistetaan liitteen 1 mukaiseksi. Lisäksi lukuun 8 tehdään liitteen mukaiset muutokset.

9 Palkan maksaminen

- Työehtosopimuksen kohta *4.1 Palkan maksaminen* uudistetaan liitteen 2 mukaiseksi.

10 Vuosiloma

- Vuosilomaa koskeva luku 5 uudistetaan liitteen 3 mukaiseksi.
- 5 luvun (lomamääräykset) muutoksilla on tarkoitettu selkeyttää luvun määräysten ymmärrettävyyttä eikä muuttaa määräysten tulkintaa nykyisestä. Osapuolet voivat oikaista ilmeisen kirjoitus- ja muun virheen.
- Termi lomapalkan korotus muutetaan lomarahaksi.
- 5.3 kohtaa koskevat muutokset liittyvät allekirjoituspöytäkirjan 11. kohdan mukaisen menettelyn soveltamisalan määrittelyyn ja samalla on selkeytetty prosentuaalisen lomapalkan maksutilanteet vuosilomalain mukaiseksi.

12 Sairaus

12.1 Omailmoitus

Työehtosopimuksen 6.1.2. 1-kohta muutetaan seuraavan sisältöiseksi:

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

12.2 Sairauspoissaolojen hallinta

- Allekirjoittaneet liitot katsovat, että sairauspoissaolojen hallinta toteutuu parhaiten yritysjohton, henkilöstön ja sen edustajien sekä työterveyshuollon yhteistyönä. Osana sairauspoissaolojen vähentämistä voidaan paikallisesti sopia oma ilmoitus -menettelystä, jolla työntekijä voi omien sairauspoissaolojensa osalta ilmoittaa enintään kolme vuorokautta kestävästä poissaolosta.
- Liitot suosittelevat, että yrityksissä selvitetään oma ilmoitusmenettelyn soveltuvuus yrityksessä ja mahdollisuudet solmia asiasta paikallinen sopimus.

Paikallisen sopimuksen sisällöstä neuvoteltaessa voidaan sopia muun muassa seuraavista asioista:

- sopimuksen tavoitteet
- keitä sopimus koskee
- kenelle ilmoitus tehdään
- millä tavalla ilmoitetaan
- miten ilmoitus kirjataan
- kuinka toimitaan sairauden jatkuessa
- mahdolliset rajoitukset hyväksyttävien poissaolojen määrään
- työnantajan oikeus määrätä työntekijä (työterveys)lääkärin tarkastettavaksi
- väärinkäytösten ennakointi ja mahdollisuus poiketa sairausajan palkan maksuperusteista ilmenneissä väärinkäytöstilanteissa
- sopimuksen toteutuksen seuranta
- sopimuksen kesto, irtisanomismahdollisuus

12.3 Korvaava työ

Lisätään uusi kohta 6.3:

- *Työntekijä ei aina ole välttämättä sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvytön. Tästä syystä saattaa olla mahdollista osoittaa hänelle korvaavana työnä jotakin muuta työtä kuin hänen normaalia työtään tai normaalia työtä osittaisena. Työn asemasta kyseeseen voi tulla myös työntekijälle soveltuva koulutus tai työntekijän toimiminen kouluttajana.*
- *Korvaavaa työtä koskevat menettelytavat laaditaan ennen niiden käyttöönottoa yhteistyössä pääluottamusmiehen kanssa.*

Menettelytapojen tulee noudattaa seuraavia periaatteita:



- *Lääketieteellisen perustelun korvaavaan työhön tekee työterveyslääkäri.*
- *Korvaavan työn aikana maksetaan, ellei nimenomaisesti toisin sovita, samaa palkkaa kuin mitä työntekijä saisi tavanomaisten tehtäviensä suorittamisesta. Mikäli korvaavana työnä tehtävä työ on paremmin palkattua, maksetaan tämän tehtävän mukainen palkka. Koulutuksen tai kouluttajana toimimisen aikana maksetaan palkka sairausajan palkanmaksumääräyksiä noudattaen. Korvaava työ tai koulutus ei ole työkyvyttömyysaikaa.*
- *Korvaava työ on työntekijän päätökseen perustuva väliaikainen ratkaisu, jonka työntekijä voi tarvittaessa keskeyttää.*
- *Työkyvyttömyyden päättyessä työntekijällä on oikeus palata entiseen työtehtäväänsä.*

13 Palkalliset poissaolot

- Poistetaan kohdan 6.7.1 luettelosta parisuhteen rekisteröintipäivä.

14 Ateriakorvaus

Koulutussopimuksen 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 liittojen 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 tarkasteluvuotta edeltävästä heinäkuusta tarkasteluvuoden heinäkuuhun mennessä tapahtuneella muutoksella.
- Esimerkki: Ateriakorvauksen määrä vuodelle 2019 todetaan syyskuussa 2018 pohjautuen elinkustannusindeksin muutokseen aikavälillä heinäkuu 2017 – heinäkuu 2018.

15 Takaisinottaminen

Luvun 10 17 § 1. kappale muutetaan seuraavan sisältöiseksi:

- **17 § Takaisinottaminen**

Tämän pykälän ja työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaisesta työntekijän takaisin ottamisesta 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.*
- Muutettua määräystä sovelletaan niihin työntekijöihin, joiden työsuhde päättyy 31.1.2018 jälkeen.

16 Irtisanomissuojasopimusta koskeva editio

- Luvun 10 11 §:n 3-kohta muutetaan muotoon
- *3. Irtisanomisaika alkaa ilmoitusta seuraavasta päivästä.*

17 Koulutussopimus

Koulutussopimuksen kohdan 12.3 1 § muutetaan seuraavan sisältöiseksi:

- **1 § Soveltamisala**

Tämä sopimus koskee työpaikalla toteutettavaa työharjoittelua ja työssäoppimista, joka järjestetään osana toisen asteen ammatillista koulutusta ja jonka aikana ammatillisesta koulutuksesta annetun lain mukaan opiskelija ei ole yritykseen työsuhteessa. Tällainen työssä oppiminen ei kartuta työkokemusta.

Huomautus

- Vuoden 2018 alusta voimaan tulevan uuden ammatillista koulutusta koskevan lainsäädännön myötä työssäoppimisjaksot korvautuvat koulutussopimuksilla. Liittojen välisessä koulutustyöryhmässä seurataan ammattikoulutusreformin etenemistä tavoitteena alan vetovoiman lisääminen ja ammattitaitoisen työvoiman saaminen alan yrityksiin.*
- Reformin onnistuminen edellyttää, että alan yritykset tarjoavat riittävästi koulutussopimuspaikkoja ja osoittavat työpaikkaohjaajiksi päteviä työntekijöitä. Tarvittaessa laaditaan ohjeita ja malleja sekä järjestetään tilaisuuksia uusien toimintatapojen edistämiseksi työpaikoilla.*

18 Oppisopimus

- Uutena työntekijänä aloittavan oppisopimusoppilaan kanssa saadaan solmia työsopimus määräaikaisena tämän työehtosopimuskauden aikana.
- Sopimuskauden aikana solmittu määräaikainen työsopimus saa jatkua sopimuskauden yli.
- Koulutustyöryhmä selvittää oppisopimusten käyttöä alan yrityksissä sekä sitä, miten kokeilu vaikuttaa oppisopimusten käyttöön.

19 Matkakustannusten korvaukset

Lukuun 15 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.

20 Työsopimusmalli

- Työsopimusmalli (luku 17) poistetaan työehtosopimuksesta.

21 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 TTK:n Työkaarimalliin ja sen tarjoamiin ilmaisiin työkaluihin.
- Käsittämään työsuojelutoimikunnassa työaikoihin liittyviä käytäntöjä ja yötyötä tekevien erityistarpeita ja jaksamista. Työaikapankkijärjestelmä saattaa tuoda lisämahdollisuuksia työaikakysymyksissä.
- Tutustumaan työhyvinvointikortti – koulutukseen.

22 Työryhmät

- **22.1 Henkilöstön edustajien työstä vapautus ja lisäkorvaus**

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

- **22.2 Yrityskohtainen työehtosopimusmalli**

Liittojen välillä selvitetään mahdollisuuksia yrityskohtaisen työehtosopimusmallin laatimiseksi.

- riippumatta.

- **22.3 Jatkuva neuvottelumenettely**

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

- **23. Välimiesoikeus**

Liitot ovat solmineet erillisen pöytäkirjan, jonka mukaan työehtosopimuksen tulkintaa koskevat riidat viedään kokeiluaikana välimiesoikeuden sijasta työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

- Allekirjoittaneet liitot ovat 24.5.2016 sopineet kokeiluluontoisesti määräyksestä, jonka mukaan kirjatyöntekijöiden työehtosopimuksen tulkintaa koskevat erimielisyydet voidaan viedä työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Sovittiin, että kokeiluluontoista määräystä jatketaan 30.6.2021 saakka.
- Tämä ei koske henkilökohtaisia irtisanomisperusteita, työrauhaa tai liittojen valvontavelvollisuutta koskevia erimielisyyksiä, jotka käsitellään edelleen välimiesoikeudessa.

LIITTEET

- Liite 1 TES 3 luku Työaika
- Liite 2 TES 4.1 Palkan maksaminen
- Liite 3 TES 5 luku Lomamääräykset