

**VIESTINVÄLITYS- JA
LOGISTIIKKA-ALAN**

TYÖEHTOSOPIMUS

8.11.2010 – 31.10.2013

SISÄLTÖ:

TYÖEHTOSOPIMUS

PALKKALIITTEET

MUUT LIITTEET

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

AAKKOSELLINEN ASIAHAKEMISTO

SISÄLLYSLUETTELO

TYÖEHTOSOPIMUS	4
I SOVELTAMISALA	4
1 § Sopimuksen soveltamisala.....	4
II TYÖSUHDE	4
2 § Työnjohto.....	4
3 § Työsopimus ja työsuhteeseen ottaminen.....	4
4 § Työsuhteen päättäminen ja lomauttaminen	5
III TYÖAIKA JA TYÖAIKAKORVAUKSET	6
5 § Säännöllisen työajan pituus.....	6
6 § Säännöllisen työajan järjestäminen keskimääräiseksi.....	7
7 § Työajan tasoittumisjärjestelmä	7
8 § Arkipyhät.....	8
9 § Säännöllisen työajan sijoittaminen	9
10 § Työajaksi luettava aika	9
11 § Työvuorot ja työhönsidonnaisuuslisä	10
12 § Työvuoroluettelo	10
13 § Päivittäiset lepoajat.....	11
14 § Vuorokausilepo.....	12
15 § Viikoittainen vapaa-aika ja vapaapäivät.....	12
16 § Lisä- ja ylityö	13
17 § Ilta- ja yötyölisä	14
18 § Lauantaityökorvaus	15
19 § Sunnuntaityökorvaus ja aattopäivänlisä.....	15
20 § Hälytysraha.....	16
21 § Työaikakorvausten laskeminen ja maksaminen	16
22 § Joustovapaa	17
23 § Työajan lyhentäminen	20
24 § Työaikalain noudattaminen	21
IV PALKKAUS	21
25 § Palkat ja palkkaperusteet	21
26 § Tunti- ja suoritepalkkaisen työntekijän poissaoloajan palkan laskentaperusteet.....	23
27 § Palkanmaksu	25
28 § Tulos- ja voittopalkkiona maksettavat lisät	25
V POISSAOLOT	25
29 § Sairausajan palkka	25
30 § Terveystarkastukset	27
31 § Perhevapaat	28
32 § Tilapäiset poissaolot.....	28
VI VUOSILOMA	30
33 § Vuosiloman ansainta	30
34 § Vuosilomapalkka	31
35 § Vuosiloman antaminen.....	32
36 § Lomaraha	33
37 § Erityisiä vuosilomamääräyksiä	33
VII TYÖNANTAJAN JA TYÖNTEKIJÄN VELVOLLISUUKSISTA	33
38 § Työvälineet	33
39 § Henkilösuojaimet ja työvaatteet	34
40 § Matkustaminen	34
41 § Henkilöstökoulutus	35
42 § Sairaanhoido	35
43 § Ryhmähenkivakuutus	35
44 § Jäsenmaksujen periminen	35

45 §	Työntutkimukset	36
46 §	Ulkopuolisen työvoiman käyttö	36
VIII YHTEISTOIMINTA		37
47 §	Paikallinen sopiminen.....	37
48 §	Luottamusmiehet.....	38
49 §	Työsuojelun edustajat	38
50 §	Henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta ja kokousten järjestäminen	38
51 §	Järjestön toimitsijat.....	39
52 §	Erimielisyyksien ratkaiseminen	39
53 §	Ennakkoilmoitus työtaisteluista	40
IX MUUT MÄÄRÄYKSET.....		40
54 §	Sopimuksen voimassaoloaika.....	40
55 §	Työrauha.....	40
56 §	Allekirjoitusmerkinnät	40
PALKKALIITE N (ASIAKASTOIMIPAIKKATYÖ).....		41
PALKKALIITE C (TOIMIHENKILÖTEHTÄVÄT)		43
PALKKALIITE Y (YRITYSMYYNTI).....		46
PALKKALIITE D (SANOMALEHDENJAKELU).....		48
PALKKALIITE P (VIESTINVÄLITYS- JA KULJETUSTYÖ)		55
PALKKALIITE P LIITE (OSOITTEETTOMIEN LÄHETYSTEN ERILLISJAKELU).....		61
PALKKALIITE M (VARASTOTYÖ).....		63
LIITE 1: SOPIMUS AMMATTIYHDISTYSKOULUTUKSESTA JA YHTEISESTÄ KOULUTUKSESTA.....		65
LIITE 2: LUOTTAMUSMIESSOPIMUS.....		67
LIITE 3: TYÖSUOJELUSOPIMUS.....		74
LIITE 4: MATKUSTAMINEN		78
LIITE 5: MUUTTOKUSTANNUSTEN KORVAAMINEN		80
LIITE 6: SAIRAAHOITO		81
VIESTINVÄLITYS- JA LOGISTIIKKA-ALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA.....		83

TYÖEHTOSOPIMUS

I SOVELTAMISALA

1 § Sopimuksen soveltamisala

1. Tätä työehtosopimusta sovelletaan viestinvälitys- ja logistiikka-alalla toimivien Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n jäsenyritysten niihin työntekijöihin ja toimihenkilöihin, jotka työskentelevät tämän työehtosopimuksen palkkaliitteissä mainituissa tehtävissä:

- asiakastoimipaikkatyö (palkkaliite N),
- toimihenkilötehtävät (palkkaliite C),
- yritysmyynti (palkkaliite Y),
- sanomalehdenjakelu (palkkaliite D),
- viestinvälitys- ja kuljetustyö (palkkaliite P), ja
- varastotyö (palkkaliite M).

2. Jäljempänä tässä työehtosopimuksessa työntekijällä tarkoitetaan myös toimihenkilöä, ellei toisin sanota.

II TYÖSUHDE

2 § Työnjohto

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa työhön ja erottaa työntekijöitä.
2. Työntekijä on velvollinen tekemään varsinaiseen työhönsä rinnastettavaa työtä ollessaan tilapäisesti estynyt suorittamasta varsinaista työtään tai tilapäisen tarpeen sitä vaatiessa.

3 § Työsopimus ja työsuhteeseen ottaminen

Työsopimus

1. Työsopimus on tehtävä kirjallisesti ennen työsuhteen alkamista.
2. Työsopimus sovitaan olemaan voimassa toistaiseksi tai määräajan. Määräajaksi sovitusta työsopimuksesta on käytävä selville määräajan pituus ja määräaikaisuuden peruste.
3. Uudelle työntekijälle voidaan työsopimuksessa sopia työnteon aloittamisesta alkavasta enintään neljän kuukauden pituisesta koeajasta työsopimuslain 1 luvun 4 §:n mukaisesti. Koeajasta sovittaessa työntekoaajaksi luetaan työ työehtosopimuksen 25 §:n 17 momentin tarkoittamana kausityöntekijänä saman kalenterivuoden aikana.
4. Työsopimuksessa sovitaan työntekijän päätehtävä, työpaikka, työpaikkakunta sekä työsuhteessa noudatettavat työ- ja palkkaehdot. Osa-aikaisen työntekijän työsopimuksessa työajaksi sovitaan tietty tuntimäärä (x tuntia) enintään neljän kalenteriviikon pituisessa työvuoroluettelojaksossa siten, että se on mahdollisimman lähellä todellista tehtäväksi tulevaa työaika. Paikallisesti työehtosopimuksen 47 §:n mukaisesti työskentelyalueen määrittelemisestä voidaan sopia edellä mainittua laajemmin. Jos sovittava työskentelyalue ulottuu yhtä useamman luottamusmiehen toimialueelle, sopijaosapuolena on pääluottamusmies.

5. **Sanomalehdenjakelutyössä** työntekijän työsopimukseen sovitaan työpaikaksi työkonaisuus ja siihen kuuluvat osat, jos työntekijä säännöllisenä työaikana säännöllisesti työskentelee tällä alueella. Osa-aikaisen sanomalehdenjakelutyötä tekevän työntekijän työsopimuksen työajaksi sovitaan vähintään tietty tuntimäärä kahden kalenteriviikon tai sitä vähemmän voimassa olevaksi sovitun työsopimuksen kestoajan pituisena aikana.

6. Työsopimukselle ei saa antaa sellaista muotoa, jonka mukaan kysymyksessä olisi itsenäinen yrittäjien välinen urakkasopimus silloin kun kyseessä itse asiassa on työsopimus.

7. Työnantaja toimittaa uudesta työsopimuksesta tiedon luottamusmiehelle. Luottamusmiehelle on ilmoitettava työntekijän nimi, työyksikkö, työntekijän työaika, määräaikaisen työsopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste.

Määräaikaiset työsopimukset

8. 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 voimassa olevina. Jos määräaikaiseksi sijaiseksi palkatun työntekijän työskentely muuttuu pysyväisluonteiseksi sijaistamiseksi, työsopimus muutetaan toistaiseksi voimassa olevaksi.

9. Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhte-etuusien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena.

10. Työsopimuslain 2 luvun 2 §:ään viitaten, määräaikaisissa työsuhteissa ollutta työntekijää ei saa syrjiä täytettäessä tehtävää, jota hän on viimeksi hoitanut.

Työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikaiselle työntekijälle

11. Jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, työnantajan on tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöille. Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti siten, että työnantajan palveluksessa olevilla työntekijöillä on mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin.

Etätyö

12. Etätyöstä on sovittava työntekijän kanssa kirjallisesti. Etätyösopimusta sovittaessa on otettava huomioon, mitä Etätyötä koskevassa puitesopimuksessa ja sen täytäntöönpanoa koskevassa keskusjärjestöjen sopimuksessa on sovittavista asioista todettu.

4 § Työsuhteen päättäminen ja lomauttaminen

1. Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta työntekijästä johtuen ilman työsopimuslain 7 luvun 1 ja 2 §:n mukaista työntekijästä johtuvaa tai hänen henkilöönsä liittyvää asiallista ja painavaa syytä.

Irtisanomisajat

2. Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava irtisanomisaikaa, joka on:

työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä	irtisanomisaika
enintään vuoden	14 päivää
yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

3. Työntekijän on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava irtisanomisaikaa, joka on:

työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä	irtisanomisaika
enintään 5 vuotta	14 päivää
yli 5 vuotta	1 kuukausi

Työsuhteen päättämisestä ilmoittaminen

4. Työsuhteen irtisanomisesta ilmoitetaan työntekijälle työsopimuslain mukaisesti ja sen lisäksi etukäteen luottamusmiehelle. Työsuhteen purkamisesta ilmoitetaan luottamusmiehelle mahdollisimman pian.

Lomauttaminen

5. Työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään yhden kuukauden ilmoitusaikaa, jos työntekijän työsuhde yritykseen on jatkunut keskeytyksittä enintään viisi vuotta, ja vähintään kahden kuukauden ilmoitusaikaa, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksittä yli viisi vuotta. Lomautus voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassaoleva.

Työvoiman vähentämisjärjestys

6. Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanoaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä tai erikoistehtäviin tarvittavia työntekijöitä, vaikeasti työllistettäviä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä. Toissijaisesti kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

III TYÖAIKA JA TYÖAIKAKORVAUKSET

SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA

5 § Säännöllisen työajan pituus

1. Kokoaikaisen työntekijän säännöllinen työaika on 7 tuntia 39 minuuttia vuorokaudessa ja 38 tuntia 15 minuuttia viikossa. Paikallisesti yrityskohtaisesti työehtosopimuksen 47 §:n mukaisesti voidaan sopia työajan tehtäväkohtaisesti olevan 7 tuntia 30 minuuttia vuorokaudessa ja 37 tuntia 30 minuuttia viikossa.

2. **Sanomalehdenjakelutyössä** kokoaikaisen työntekijän säännöllinen työaika on 38 tuntia 15 minuuttia viikossa.

6 § Säännöllisen työajan järjestäminen keskimääräiseksi

Keskimääräinen työaika

1. Säännöllinen työaika voidaan järjestää keskimääräiseksi niin, että kokoaikaisen työntekijän viikoittainen työaika tasoittuu keskimäärin työehtosopimuksen 5 §:n mukaiseksi viikkotyöajaksi työajan tasoittumisjakson aikana.

Työajan tasoittumisjakson ja työajan pituus

2. Työajan tasoittumisjakson pituus on enintään 13 kalenteriviikkoa.

3. **Varastotyössä** tasoittumisjakson pituus on enintään 26 kalenteriviikkoa.

4. Työajan tasaamiseen voidaan käyttää kokonaisia vapaapäiviä.

5. Viikoittainen työaika voi olla enintään 48 tuntia. Työvuoron pituus on vähintään 5 tuntia ja enintään 9 tuntia.

6. Osa-aikatyöntekijään ei sovelleta edellä 5 momentissa mainittua työvuoron vähimmäispituutta koskevaa 5 tunnin rajaa. Alle neljän tunnin työvuoroja ei tule käyttää, elleivät työntekijän tarpeet tai muu perusteltu syy tätä edellytä. Työnantaja ja osa-aikatyöntekijä voivat sopia pidemmästä kuin 9 tunnin työvuorosta niin, että viikoittainen työaika on enintään 48 tuntia.

7. Paikallisesti työehtosopimuksen 47 §:n mukaan voidaan työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä sopia työajan tasoittumisjakson pituudeksi enintään 52 kalenteriviikkoa sekä viikoittaisen työajan ja työvuoron pituudesta edellä mainitusta poiketen. Työvuoron pituus voi kuitenkin olla enintään 12 tuntia. Kuljetustyössä työvuoron pituus voi olla enintään 13 tuntia.

Työsuhteen päättyminen kesken tasoittumisjakson

8. Jos kuukausipalkkaisen työntekijän työsuhde päättyy työajan tasoittumisjakson aikana ennen kuin työaika on tasoittunut keskimäärin säännöllisen viikkotyöajan pituiseksi, lasetaan kuinka monta tuntia tehty säännöllinen keskimääräinen työaika viikkoa kohti on työehtosopimukseen perustuvaa säännöllistä viikkotyöaikaa pidempi tai lyhyempi. Säännöllisen viikkotyöajan ylittäviltä tehdyiltä tunneilta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava korvaus. Viikkotyöajan alittavilta tunneilta vähennetään työntekijän palkkaa.

7 § Työajan tasoittumisjärjestelmä

1. Jos säännöllinen työaika järjestetään keskimääräiseksi, työnantajan on ennakolta laadittava työaikalain 34 §:ssä tarkoitettu viikkotason suunnitelma, työajan tasoittumisjärjestelmä siitä, miten tasoittumisjakson viikoittainen työaika tasoittuu työehtosopimuksen 5 § mukaisesti keskimääräiseksi työajaksi.

Tasoittumisjärjestelmän laatiminen ja muuttaminen

2. Valmisteltaessa tai aiottaessa muuttaa työajan tasoittumisjärjestelmää luottamusmiehelle on varattava tilaisuus tutustua tasoittumisjärjestelmäluonnokseen ja esittää siitä mielipiteensä vähintään 12 kalenteripäivää ennen sen suunniteltua voimaantuloa.

3. Työajan tasoittumisjärjestelmän muutoksesta on ilmoitettava työntekijälle hyvissä ajoin.

Poissaolon vaikutus keskimääräiseen työaikaan

4. Jos työntekijä on ollut poissa työstä sairauden, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan, joustovapaan tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi, pidetään poissaoloaikaa työssäolon veroisena tasoittumisjakson säännöllistä työaikaa laskettaessa. Työssäolon veroisena aikana pidetään vahvistetun työvuoroluettelon mukaista työaikaa. Jos työvuoroluetteloa ei ole, kokoaikaisen työntekijän työssäolon veroista aikaa on työehtosopimuksen 5 §:n mukainen vuorokautinen ja osa-aikaisella työntekijällä työsopimuksen mukainen työaika.

5. **Sanomalehdenjakelutyössä** 4 momentissa tarkoitettua osa-aikaisen työntekijän työssäolon veroista aikaa on ensisijaisesti työntekijälle suunniteltua työkokonaisuutta vastaava työaika ja toissijaisesti suunnitellun työkokonaisuuden puuttuessa työsopimuksessa sovittu työaika.

8 § Arkipyhät

1. Arkipyhiä ovat
 - pitkäperjantai,
 - toinen pääsiäispäivä,
 - helatorstai,
 - juhannusaatto

sekä muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuva

- uudenvuodenpäivä,
- loppiainen,
- vapunpäivä,
- itsenäisyyspäivä,
- jouluaatto,
- joulupäivä ja
- tapaninpäivä.

Arkipyhästä johtuva työajan lyhennys kuukausipalkkaiselle työntekijälle

2. Arkipyhät lyhentävät kuukausipalkkaisen työntekijän tasoittumisjakson säännöllistä työaikaa.

3. Kokoaikaisen kuukausipalkkaisen työntekijän työaikaa lyhennetään työehtosopimuksen 5 §:n mukaista säännöllistä vuorokautista työaikaa vastaavasti.

4. Arkipyhästä johtuva työajan lyhennys toteutetaan antamalla työntekijälle arkipyhäpäivä vapaaksi tai kokonainen vapaapäivä kyseisen työvuoroluettelojakson tai kahden sitä edeltävän tai kahden sitä seuraavan työvuoroluettelojakson aikana, työajan tasoittumisjakson aikana tai työntekijän suostumuksella muuna aikana.

Arkipyhäkorvaus tuntipalkkaiselle työntekijälle

5. Jos tuntipalkkainen osa-aikatyöntekijä vakiintuneesti työskentelee vähintään 64 tuntia neljän kalenteriviikon pituisen työvuoroluettelojakson aikana, lyhentävät yllämainitut arkipyhät myös hänen työaikaansa. Työajan lyhennys korvataan maksamalla työntekijälle arkipyhäkorvauksena työehtosopimuksen 26 §:n mukainen keskimääräinen päiväpalkka. Itsenäisyyspäivältä maksetaan lain mukainen poissaolopäivän palkka, mikäli se vakiintuneen työvuoroluettelon mukaan olisi ollut työntekijän työpäivä. Arkipyhäkorvaus suoritetaan myös työntekijän vuosiloma-ajalle sattuvilta arkipyhiltä.

Soveltaminen sanomalehdenjakelutyössä

6. **Sanomalehdenjakelutyössä** tätä pykälää ei sovelleta.

9 § Säännöllisen työajan sijoittaminen

1. Työviikko on keskimäärin enintään 5-päiväinen. Säännöllisesti enintään kolme tuntia vuorokaudessa työskentelevällä työviikko voi olla 7-päiväinen.

2. **Sanomalehdenjakelutyössä** työviikko voi olla myös 6-päiväinen.

Yötyö

3. Tämän työehtosopimuksen mukainen työ voidaan tarvittaessa järjestää yötyöksi.

4. **Varastotyössä** yötyötä voidaan teettää työaikalain 26 §:n mukaisesti. Sen lisäksi työntekijä voi suostuessaan olla klo 23-06 välisenä aikana työssä, joka on välttämätöntä varastoon tulleen tavaran nopeaksi jatkotoimittamiseksi.

Liukuva työaika

5. Paikallisesti työehtosopimuksen 47 §:n mukaisesti voidaan sopia niistä perusteista, joita noudattamalla työnantaja ja työntekijä voivat työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen sopia liukuvasta työajasta niin, että työntekijä voi sovituissa rajoissa määrätä työnsä päivittäisen alkamis- ja päättämisaikojensa.

6. Säännöllistä työehtosopimuksen 5 §:ssä sovittua vuorokautista työaika lyhentää tai pidentää liukuma-aika, joka voi olla enintään kolme tuntia. Säännöllisen työajan ylityksen enimmäiskertymä voi olla enintään 20 tuntia ja alitusten enimmäiskertymä enintään 10 tuntia.

7. Sovittaessa paikallisesti liukuvan työajan perusteista on sovittava kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisesta liukumarajasta ja lepoaikojen sijoittamisesta.

8. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työajan ylitysten kertymää vähennetään työntekijälle annettavalla vapaa-ajalla.

9. Työntekijällä kalenterivuoden päättyessä oleva 6 momentissa tarkoitettu säännöllisen työajan ylityksen kertymä siirretään työehtosopimuksen 22 §:ssä tarkoitetuksi joustovapaaksi. Jos ylityksen kertymä kuitenkin on vähemmän kuin viisi tuntia, siirtämistä ei tehdä. Työntekijän pyynnöstä säännöllisen työajan alituksen kertymä tai osa siitä vähennetään kalenterivuoden päättyessä joustovapaakertymän tuntimäärästä ja liukuvan työajan kertymään lisätään vastaava tuntimäärä.

TYÖAJAKSI LUETTAVA AIKA

10 § Työajaksi luettava aika

1. Työajaksi luetaan työntekoon käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä.

2. Mikäli työntekijä työskentelee työvuoronsa aikana useammassa työntekokohteessa, luetaan välittömään siirtymiseen työntekokohteesta toiseen tarvittava aika työajaksi. Jos työvuoro on jaettu työehtosopimuksen 11 §:n 1 momentin mukaisesti, aikaa ei kuitenkaan lueta työajaksi.

3. Työajaksi luetaan myös aika, joka kuluu työvälineiden noutamiseen työnantajan määräämistä paikasta tai niiden sinne takaisin viemiseen ja kulkemiseen tai kuljetukseen työnantajan määräämistä lähtöpaikasta varsinaiseen työn suorituspaikkaan ja sieltä lähtöpaikkaan palaamiseen.

TYÖVUOROT

11 § Työvuorot ja työhönsidonnaisuuslisä

1. Työvuoro pyritään järjestämään yhdenjaksoisena. Perustellusta syystä se voidaan jakaa enintään kahteen osaan niin, että vuorojen väliin jää yli yhden tunnin vapaa-aika. Tarpeetonta työhönsidonnaisuutta on vältettävä.

Työhönsidonnaisuuslisä

2. Työntekijälle maksetaan työhönsidonnaisuuslisää jokaiselta sellaiselta työvuoroluettelon mukaisesti jaetulta työvuorolta, jonka osien välinen aika on yli yhden tunnin. Työhönsidonnaisuuslisä on enintään kahden tunnin väliseltä ajalta 5,13 euroa (1.10.2011 lukien) ja yli kahden tunnin ajalta 10,25 euroa (1.10.2011 lukien).

Lisät kuljetustyössä

3. **Kuljetustyössä** työntekijän ollessa vieraalla paikkakunnalla hänelle maksetaan kahteen osaan jaetun työvuoron väliin jäävältä vapaa-ajalta odotusaikalisänä enintään kahdelta tunnilta yksinkertaista tuntipalkkaa ilman olosuhteellisia vastaava korvaus. Korvausta ei oteta huomioon vuosilomapalkkaa, sairausajan palkkaa tai muita vastaavia etuuksia laskettaessa. Jos työntekijälle kuljetustyössä maksetaan odotusaikalisää, hänelle maksetaan sen lisäksi työhönsidonnaisuuslisää, jos jaetun työvuoron väliin jäävien osien välinen aika on yli kahden tunnin.

Työvuorot postinjakelutyössä

4. **Postinjakelutyössä** muussa kuin autolla suoritettavassa jakelutyössä työvuorot on suunniteltava niin, että suunnitellulla työvuorolla on myös muuta työtä kuin jakelureitillä tehtävää työtä.

12 § Työvuoroluettelo

Työvuoroluettelon laatiminen

1. Työnantajan on laadittava työvuoroluettelo neljän kalenteriviikon pituiselle työjaksolle. Työvuoroluettelosta on ilmentävä päivittäisen säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisajankohta sekä työaikaan vaikuttavat päivittäiset lepoajat. Työvuoroluettelon on oltava työntekijän nähtävissä vähintään viikkoa ennen työjakson alkamista.

2. **Sanomalehdenjakelutyössä** työvuoroluettelo tehdään kahden kalenteriviikon pituiselle työjaksolle.

3. **Varastotyössä** työvuoroluettelo tehdään viikon työjaksolle tai keskimääräistä työaikaa käytettäessä neljälle kalenteriviikolle tai sitä lyhyemmälle vähintään viikon pituiselle työjaksolle.

4. **Kuljetustyössä** työvuoroluettelo on merkittävä 13 § 1 momentissa tarkoitettu päivittäinen lepoaika sekä ajo- ja lepoaika-asetuksessa määrätyt tauot.

5. Jos työvuoroluetteloa tehtäessä on tiedossa vuosiloma tai sen osa, työvuoroluetteloon merkitään kokoaikaiselle työntekijälle työvuoron laskennalliseksi työajaksi työehtosopimuksen 5 §:n mukainen vuorokautinen työaika, kuitenkin enintään viikoittainen työaika, ja osa-aikaiselle työntekijälle työsopimuksen mukainen työaika. Työvuoroluettelon vahvistamisen jälkeen pidettäväksi sovitun vuosiloman työvuoroluettelon mukaista työaika ei muuteta.

6. **Sanomalehdenjakelutyössä** osa-aikaiselle työntekijälle merkitään poissaoloajan työajaksi työsopimuksen mukaisen työajan sijasta ensisijaisesti työntekijälle suunniteltua työkokonaisuutta vastaava työaika ja toissijaisesti suunnitellun työkokonaisuuden puuttuessa työsopimuksessa sovittu työaika.

7. Luottamusmiehelle on varattava tosiasiallinen tilaisuus tutustua työvuoroluetteloehdotukseen ja antaa siitä lausuntonsa vähintään 12 kalenteripäivää ennen työvuoroluettelon suunniteltua voimaantuloa. Luottamusmies voi tapauskohtaisesti antaa suostumuksensa lyhyemmästä tutustumis- ja lausunnonantoajasta.

Työvuoroluettelon muuttaminen

8. Nähtäväksi asetettua työvuoroluetteloa voi muuttaa vain työaikalain 35 §:n 2 momentin mukaisesta painavasta syystä tai asianomaisen työntekijän suostumuksella. Työvuoroluettelon muuttamisen perusteista voidaan lisäksi sopia paikallisesti työehtosopimuksen 47 §:n mukaisesti. Jos muutos johtuu edellä mainitusta painavasta syystä, siitä on pyrittävä ilmoittamaan asianomaiselle työntekijälle työvuoroa edeltävänä päivänä. Ilmoituksesta, joka annetaan vasta työpaikalle saavuttaessa, on työntekijälle annettava kohtuullinen, vähintään yhden tunnin pituinen työaikahyvitys, jonka suuruutta harkittaessa on huomioitava muutoksesta työntekijälle aiheutuneen haitan suuruus.

LEPOAJAT

13 § Päivittäiset lepoajat

Ruokatauko

1. Jos työaika on pitempi kuin kuusi tuntia, työntekijälle on annettava joko tilaisuus aterioida työn aikana tai vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika. Lepoaikaa ei lasketa työajaksi, jos työntekijällä on oikeus ja tosiasiallinen mahdollisuus esteettömästi poistua työpaikalta.

2. Jos työaika **kuljetustyössä** on pitempi kuin kuusi tuntia, työntekijälle on annettava 1 momentissa tarkoitettu lepoaika. Lepoaikaa ei lasketa työajaksi, jos työntekijällä on oikeus ja tosiasiallinen mahdollisuus esteettömästi poistua työpaikalta. Työntekijällä on oikeus poistua työpaikalta, jos ajoneuvo on mahdollista lukita ja jättää asianmukaiseen ajoneuvon säilytyspaikkaan, vaikka ajoneuvo ei ole työntekijän jatkuvan silmälläpidon alaisena.

3. **Kuljetustyössä** kuljettajan tulee siirtää työvuoroluetteloon merkityn päivittäisen lepoajan alkamista ja siirtää ajoneuvo sopivaan pysähdyspaikkaan siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöiden, ajoneuvon tai kuorman turvallisuuden varmistamiseksi, jos hän ei siten vaaranna liikenneturvallisuutta. Tässä tarkoitettua työstä maksetaan työehtosopimuksen mukainen lisä- tai ylityön korvaus.

Kahvitauko

4. Työntekijä voi työpaikalla nauttia työnteon kannalta sopivimpana aikana kahvia tai virvokkeita.

5. **Kuljetustyössä** työvuoroja suunniteltaessa työntekijälle on varattava todellinen mahdollisuus nauttia työn teon kannalta sopivimpana aikana kahvia tai virvokkeita työajan pituudesta riippumatta.

6. **Varastotyössä** työntekijällä on oikeus yhteen kahvitaukoon, jos työpäivän pituus on alle 6 tuntia ja kahteen kahvitaukoon, jos työpäivän pituus on yli 6 tuntia. Jos kahden kahvitauon antaminen vaikeuttaa töiden järjestelyjä, annetaan yksi pidempi kahvitauko.

14 § Vuorokausilepo

1. Työaikalain 29 §:n 1 momentista (vuorokausilepo) poiketen vuorokausilevon pituus on kaikissa työehtosopimuksen mukaisissa töissä vähintään yhdeksän tuntia.

2. Yhdeksän tunnin pituisesta lepoajasta voidaan poiketa seuraavista syistä:
- ennakolta laaditussa työvuoroluettelossa työntekijöitä edustavan luottamusmiehen suostumuksella,
 - kun työtä on ennakolta arvaamattomasta syystä jatkettava yli työvuoroluettelon mukaisen työvuoron, tai
 - asianomaisen työntekijän suostumuksella, kun poikkeaminen on tilapäisesti tarpeen.

15 § Viikoittainen vapaa-aika ja vapaapäivät

1. Työaika järjestetään pääsääntöisesti niin, että työntekijä, jonka säännöllinen työaika on yli kolme tuntia vuorokaudessa, saa kerran viikossa kaksi kokonaista kalenterivuorokautta kestävän keskeytymättömän vapaa-ajan mikäli mahdollista sunnuntain yhteyteen. Toinen vapaapäivä on mikäli mahdollista lauantai.

2. Jollei vapaan antaminen 1 momentin mukaisesti ole mahdollista, viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 54 tunniksi 9 viikon ajanjakson aikana, jolloin vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

3. Seuraavista syistä voidaan poiketa 24 tunnin viikoittaisesta vapaa-ajasta:
- jos säännöllinen työaika on vuorokaudessa enintään 3 tuntia,
 - hätätyössä,
 - jos työn tekninen laatu ei salli työntekijän täydellistä työstä vapauttamista, tai
 - jos työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön hänen viikoittaisena vapaa-aikanaan yrityksessä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi.

4. Työntekijän säännöllistä työaikaa on kuitenkin edellä c ja d kohdissa mainituissa tapauksessa lyhennettävä viikoittaisesta vapaa-ajasta puuttumaan jääneiden tuntien osalta viimeistään kolmen työvuoroluettelojakson tai työntekijän kanssa sovitun ajan kuluessa siitä, kun viikoittainen vapaa-aika jäi saamatta. Työntekijän suostumuksella voidaan saamatta jäänyt vapaa-aika työajan lyhennyksen sijasta korvata palkan lisäksi maksettavalla erillisellä rahakorvauksella, jonka suuruus on tilapäiseen työhön käytetyn ajan mukainen yksinkertainen tuntipalkka.

5. **Sanomalehdenjakelussa** kuutena päivänä viikossa tehtävässä työssä viikoittainen vapaa-aika voi 1 ja 2 momenteista poiketen olla vähintään 24 tuntia viikossa. Joka seitsemännen viikon aikana voi 7+1 -työvuorokierrossa olevalla työntekijällä kuitenkin olla seitsemän työpäivää.

SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN YLITTÄMINEN

16 § Lisä- ja ylityö

Lisätyö

1. Lisätyötä on osa-aikatyöntekijälle työvuoroluetteloön merkityn työajan, tai sen puuttessa sopimuksen mukaisen työajan ylittävä työ, joka ei ylitä työehtosopimuksen 5 §:n mukaista vuorokautista tai viikoittaista säännöllistä työaika. Kokoaikaiselle työntekijälle ei muodostu lisätyötä.

Lisätyökorvaus

2. Lisätyökorvauksena maksetaan 20 % korotettu yksinkertainen tuntipalkka.
3. **Sanomalehdenjakelutyössä** korvaus lisätyöstä määräytyy sanomalehdenjakelua koskevassa palkkaliitteessä D sovitulla tavalla.

Ylityö

4. Kokoaikaisen työntekijän ylityötä on työ, joka ylittää työvuoroluettelossa säännölliseksi työtuntimääräksi vahvistetun työtuntimäärän.
5. Osa-aikaisen työntekijän ylityötä on työ, joka ylittää sekä työvuoroluettelossa vahvistetun työtuntimäärän että työehtosopimuksen 5 §:n mukaisen vuorokautisen tai viikoittaisen säännöllisen työajan.

6. **Sanomalehdenjakelutyössä** sekä sellaisissa tehtävissä, joissa osa palkkausta muodostuu sanomalehdenjakelua koskevan palkkaliitteen D perusteella, osa-aikaisen sanomalehdenjakajan ylityötä on työ, joka ylittää sekä työvuoroluettelossa vahvistetun viikoittaisen työtuntimäärän että työehtosopimuksen 5 §:n mukaisen viikoittaisen säännöllisen työajan. Edellä sanotun ylityön lisäksi ylityötä on työajan tasoittumisjakson aikana muutoin tehty työ, jonka määrä ylittää työehtosopimuksen 5 §:n mukaan määräytyvän tasoittumisjakson säännöllisen työajan kokonaistuntimäärän.

Ylityökorvaus

7. Korvauksena ylityöstä maksetaan työvuoroluetteloön merkityn työvuoron ylittäviltä kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta 50 % ja seuraavilta työtunneilta 100 % korotettu yksinkertainen tuntipalkka.
8. Ylityötä ei korvata 7 momentissa todetulla tavalla, jos se korvataan 9 ja 10 momentissa todetulla tavalla vapaapäiväylityökorvauksena.

Vapaapäiväylityökorvaus

9. Työvuoroluetteloön kokoaikaisen työntekijän vapaapäiväksi merkittynä päivänä tehdystä työstä maksetaan viikon aikana 8 ensimmäiseltä työtunnilta 50 % ja seuraavilta työtunneilta 100 % korotettu yksinkertainen tuntipalkka.
10. Työvuoroluetteloön osa-aikatyöntekijän vapaapäiväksi merkittynä päivänä tehdystä työstä maksetaan 8 ensimmäiseltä tunnilta 50 % ja seuraavilta työtunneilta 100 % korotettu yksinkertainen tuntipalkka, jos työehtosopimuksen 5 §:n mukainen kokoaikainen viikoittainen säännöllinen työaika ylittyy. Arkipyhäviikolla kukin työehtosopimuksen mukainen arkipyhä laskee viikoittaista ylityökynnystä työehtosopimuksen 5 §:n mukaista vuorokautista työaika vastavasti.

Ylityökorvaus sanomalehdenjakelutyössä

11. **Sanomalehdenjakelutyössä** edellä 6 momentissa tarkoitettulle työntekijälle maksetaan korvauksena ylityöstä sekä työvuoroluettelossa vahvistetun viikoittaisen työtuntimäärän että työehtosopimuksen 5 §:n mukaisen säännöllisen viikoittaisen työajan ylittäviltä neljältä ensimmäiseltä työtunnilta 50 % ja seuraavilta työtunneilta 100 % korotettu palkka. Ylityönä korvataan myös työ, joka työajan tasoittumisjakson aikana ylittää työehtosopimuksen 5 §:n mukaan määräytyvän tasoittumisjakson säännöllisen työajan kokonaistuntimäärän, jos sitä ei ole aikaisemmin ylityönä korvattu. Ylityön korvaamisen perusteet ja korvauksen määrä määräytyvät tarkemmin sanomalehdenjakelua koskevassa palkkaliitteessä D sovitulla tavalla.

Ylityökorvaus varastotyössä

12. **Varastotyössä** korvauksena vuorokautisesta ylityöstä maksetaan työvuoroluetteloon merkityn työvuoron ylittäviltä kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta 50 % ja seuraavilta työtunneilta 100 % korotettu yksinkertainen tuntipalkka. Korvauksena viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kyseisen viikon säännöllisen kokoaikaisen viikkotyöajan ylittävästä työstä kahdeksalta ensimmäiseltä työtunnilta 50 %:lla ja seuraavilta työtunneilta 100 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka. Viikoittaista ylityökorvausta laskettaessa säännöllisen viikkotyöajan veroisena pidetään myös palkallista poissaoloa hyväksyttävästä syystä.

Lisä- ja ylityökorvausten vaihtaminen joustovapaaksi

13. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lisä- ja ylityökorvausten vaihtamisesta vastavaksi joustovapaaksi.

Ylityön enimmäismäärät

14. Paikallisesti työehtosopimuksen 47 §:n mukaisesti voidaan sopia, että työaikalain 19 §:n mukaisten ylitöiden enimmäismäärien tarkastelujaksona käytetään yksinomaan kalenterivuotta.

TYÖAIKAKORVAUKSET

17 § Ilta- ja yötyölisä

Iltatyölisä

1. Kello 18.00 - 21.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan iltatyölisänä tunnilta 20 % yksinkertaisesta tuntipalkasta.

Yötyölisä

2. Kello 21.00 - 06.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan yötyölisänä tunnilta 30 % yksinkertaisesta tuntipalkasta. Yötyölisää maksetaan sanomalehdenjakelutyössä vain tuntipalkalla korvattavasta työstä.

Yötyön jatkotunnit

3. Jos viimeistään kello 04.00 aloitettu työ jatkuu kello 06.00 jälkeen, maksetaan yötyölisää myös kello 06.00 jälkeen tehdystä työstä ensimmäiseen vähintään kahden tunnin pituiseen yhdenjaksoiseen lepoaikaan asti, kuitenkin enintään kello 12.00 asti. Sanomalehdenjakelutyössä yötyön jatkotunnit korvataan yötyölisällä vain tuntipalkalla korvattavassa työssä.

4. Työnantaja ja pääluottamusmies voivat paikallisesti työehtosopimuksen 47 §:n mukaisesti sopia 3 momentista riippumatta yötyölisän maksamisen päättymisestä kello 06.00 seuraavissa tapauksissa:

- a. yötyön päättyminen kello 06.00 mahdollistaa kyseisen työn siirtämisen tehtäväksi yrityksen omana, tämän työehtosopimuksen mukaisena työnä, tai
- b. yötyön päättyminen kello 06.00 mahdollistaa kyseisen työn teettämisen osaikaisen työntekijän sijaan kokoaikaisella työntekijällä.

Paikallinen sopimus tulee toimittaa työehtosopimusosapuolten tarkastettavaksi.

5. **Sanomalehdenjakelutyöstä** muuhun tämän työehtosopimuksen mukaiseen tehtävään siirtyvälle työntekijälle ei makseta sanotusta muusta työstä 3 momentin mukaista yötyölisää.

Ilta- ja yötyölisän vaihtaminen joustovapaaksi

6. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia iltatyölisän vaihtamisesta vastaavaksi joustovapaaksi. Työntekijällä on oikeus pyynnöstään vaihtaa yötyölisä ja sanomalehdenjakelua koskevan palkkaliitteen D 3 § 3 kohdan mukainen yökorotus joustovapaaksi.

18 § Lauantaityökorvaus

Lauantaityökorvaus

1. Arkilauantaina kello 06.00 - 18.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan lauantaityökorvauksena 25 % yksinkertaisesta tuntipalkasta.

2. Lauantaityökorvausta ei makseta pääsiäislauantailta, eikä siltä ajalta, jolta maksetaan sunnuntaityökorvausta.

3. **Varastotyössä** arkilauantaina kello 13.00 - 24.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan lauantaityökorvausta pääkaupunkiseudulla 5,47 euroa tunnilta (1.10.2011 lukien) ja muualla 5,28 euroa tunnilta (1.10.2011 lukien).

4. **Sanomalehdenjakelutyössä** ei makseta lauantaityökorvausta.

5. Lauantaityökorvauksen vaihtaminen joustovapaaksi

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lauantaityökorvauksen vaihtamisesta vastaavaksi joustovapaaksi.

19 § Sunnuntaityökorvaus ja aattopäivänlisä

Sunnuntaityökorvaus

1. Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä sekä itsenäisyys- ja vapunpäivänä kello 00.00 - 24.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan sunnuntaityökorvauksena yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava korvaus.

2. **Sanomalehdenjakelutyössä** korvaus edellä 1 momentissa mainittuina päivinä tehdystä suoritepalkalla korvattavasta jakelutyöstä määräytyy sanomalehdenjakelua koskevassa palkkaliitteessä D sovitulla tavalla. Tuntipalkalla korvattavassa työssä vapun- ja itsenäisyyspäivänä tehdyiltä työtunneilta maksetaan 1 momentista poiketen kaksinkertaista tuntipalkkaa vastaava korvaus. Korvaus sisältää mahdollisen sunnuntaityökorvauksen. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia vapun- ja itsenäisyyspäivänkorvauksen vaihtamisesta vastaavaksi joustovapaaksi.

3. Sunnuntaityökorvaus maksetaan myös sunnuntaityökorvaukseen oikeuttavaa päivää edeltävänä päivänä kello 18.00 - 24.00 välisenä aikana tehdystä työstä.

4. **Varastotyössä** sunnuntaityökorvausta ei makseta 3 momentissa määrättyä ajalta.

Aattopäivänlisä

5. Pääsiäislauantaina sekä juhannus- ja jouluaattona kello 00.00 - 18.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan aattopäivänlisänä tunnilta yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava korvaus.

6. **Sanomalehdenjakelutyössä** korvaus edellä mainittuina päivinä tehdystä suoritepalkalla korvattavasta jakelutyöstä määräytyy sanomalehdenjakelua koskevassa palkkaliitteessä D sovitulla tavalla.

7. **Varastotyössä** ei makseta aattopäivänlisää.

Sunnuntaityökorvauksen ja aattopäivänlisän vaihtaminen joustovapaaksi

8. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia sunnuntaityökorvauksen ja aattopäivänlisän vaihtamisesta vastaavaksi joustovapaaksi.

20 § Hälytysraha

1. Hälytysluonteisella työllä tarkoitetaan työtä, johon työntekijä kutsutaan yllättäen ja ennalta arvaamattomasta syystä työntekijän poistuttua työpaikalta.

2. Seuraava työ ei ole hälytysluonteista:

- varallaolo,
- päivystys,
- työntekijälle etukäteen ilmoitettu työ, tai
- työaikalain 21 §:ssä tarkoitettu hätätyö.

3. Korvauksena hälytysluonteiseen työhön saapumisesta maksetaan yksinkertaisen tuntipalkan suuruinen hälytysraha.

4. **Varastotyössä** hälytysluonteinen työ korvataan varastotyötä koskevassa palkkaliitteessä M sovitulla tavalla.

21 § Työaikakorvausten laskeminen ja maksaminen

Työaikakorvausten laskeminen

1. Työaikakorvaukset lasketaan työajasta minuutin tarkkuudella.

Yksinkertaisen tuntipalkan laskeminen

2. Työaikakorvaukset lasketaan yksinkertaisen tuntipalkan mukaan. Yksinkertainen tuntipalkka lasketaan jakamalla kuukausipalkka niissä tehtävissä, joissa säännöllinen työaika on 38 tuntia 15 minuuttia viikossa luvulla 163 ja muissa tehtävissä luvulla 160.

Työaikakorvausten laskentakausi

3. Työaikakorvaukset ja muut vastaavat korvaukset lasketaan ajanjaksolta, joka alkaa kalenterikuukauden 12. päivänä ja päättyy seuraavan kalenterikuukauden 11. päivänä.

Työaikakorvausten maksaminen

4. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle työaikakorvaukset maksetaan työaikakorvausten laskentakautta seuraavana säännöllisenä palkanmaksupäivänä. Tuntipalkkaiselle työntekijälle työaikakorvaukset maksetaan palkanmaksukausittain.

TYÖAIKAJÄRJESTELYT

22 § Joustovapaa

1. Joustovapaa on menettely, jossa työnantaja ja työntekijä sopivat tähän työehtosopimukseen perustuvan tai muutoin sovitun etuuden vaihtamisesta annettavaksi myöhemmin palkallisena joustovapaana, tai jossa joustovapaaksi vaihtaminen perustuu työntekijälle työehtosopimuksessa annettuun oikeuteen vaihtaa etuus joustovapaaksi taikka työehtosopimuksen määräykseen.

2. Jos tässä työehtosopimuksessa ei ole toisin sovittu, joustovapaaseen sovelletaan, mitä vuosilomalain 27 §:ssä säästövapaasta on säädetty.

Etuuden vaihtaminen joustovapaaksi

3. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia

- työehtosopimuksen 16 §:n, 17 § 1 momentin, 18 §:n, 19 §:n ja 25 § 23 momentin sekä palkkaliitteen P 2 § 6 kohdan mukaisen rahakorvauksen,
- työehtosopimuksen 36 §:n mukaisen lomarahaa, vuosilomalain mukainen säästövapaa, tai
- muu vapaan vaihtamisesta joustovapaaksi. Sovittava on joustovapaaksi vaihdettavista eristä ja niiden määrästä.

4. Työntekijällä on oikeus pyynnöstään vaihtaa

- työehtosopimuksen 17 § 2 momentissa tarkoitettu yötyölisä, tai
- sanomalehdenjakelua koskevan palkkaliitteen D 3 § 3 kohdan mukainen yökorotusjoustovapaaksi. Joustovapaaksi on kerrallaan vaihdettava yökorotukset vähintään yhdeltä kalenteriviikolta. Työntekijän on ilmoitettava yötyölisän vapaaksi vaihtamisesta vähintään kahta viikkoa ennen työaikakorvausten laskentakauden päättymistä ja yökorotuksen vähintään kahta viikkoa ennen palkanmaksukauden päättymispäivää.

5. Joustovapaaksi siirretään

- säännöllisen työajan ylityksen kertymä liukuvassa työajassa työehtosopimuksen 9 § 9 momentin mukaisesti, ja
- vuosityöajan lyhennys työehtosopimuksen 23 § 1 – 2 momentin mukaisesti.

6. Joustovapaakertymä on tuntiperusteinen. Vaihdettava rahamääräinen erä muutetaan joustovapaakertymään sitä vastaavaksi tuntimääräksi. Joustovapaaksi vaihdettava erä merkitään joustovapaakertymään sitä pyöristämättä.

Rahakorvaukset vaihdetaan joustovapaaksi seuraavasti:

- yksi lisätyötunti = 1 tunti 12 minuuttia palkallista vapaa-aikaa,
- yksi 50 % ylityötunti = 1 tunti 30 minuuttia palkallista vapaa-aikaa,
- yksi 100 % ylityötunti = 2 tuntia palkallista vapaa-aikaa,

- yhden tunnin iltatyölisä = 12 minuuttia palkallista vapaa-aikaa,
- yhden tunnin yötyölisä = 18 minuuttia palkallista vapaa-aikaa,
- yhden tunnin lauantaiyökorvaus = 15 minuuttia palkallista vapaa-aikaa, ja
- yhden tunnin sunnuntaiyökorvaus tai aattopäivänlisä = 1 tunti palkallista vapaa-aikaa.

Sanomalehdenjakelua koskevan palkkaliitteen D suoritepalkkatyöstä ansaittavat rahakorvaukset vaihdetaan joustovapaaksi seuraavasti:

- yksi työvuorosuunnitelmaan merkitty 1,3 yökorotuskertoimen oikeuttavan työvuoron tunti = 18 minuuttia palkallista vapaa-aikaa,
- yksi työvuorosuunnitelmaan merkitty 1,15 yökorotuskertoimen oikeuttavan työvuoron tunti = 9 minuuttia palkallista vapaa-aikaa,
- yksi työvuorosuunnitelmaan merkitty sunnuntaikorotukseen oikeuttavan työvuoron tunti = yksi tunti palkallista vapaa-aikaa,
- yksi työvuorosuunnitelmaan merkitty aattopäiväkorotukseen oikeuttavan työvuoron tunti = yksi tunti palkallista vapaa-aikaa, ja
- yksi työvuorosuunnitelmaan merkitty vappu- ja itsenäisyyspäiväkorotukseen oikeuttavan työvuoron tunti = kaksi tuntia palkallista vapaa-aikaa.

7. Työntekijällä voi olla joustovapaakertymää 3 momentin a. kohdan ja 4 momentin rahakorvausten perusteella kulloinkin yhteensä enintään 38 tuntia 15 minuuttia. Kertymää voi kasvattaa yhteensä enintään 153 tuntiin, jos kutakin 38 tunnin 15 minuutin jaksoa vastaavalle ajalle sovitaan kirjallisesti yksityiskohtainen ohjelma joustovapaan pitämisen ajankohdasta. Paikallisesti työehtosopimuksen 47 §:n mukaisesti voidaan sopia, että joustovapaakertymän enimmäismäärä on edellä sanottua suurempi. Joustovapaan myöntämisen edellytyksenä on tällöin edellä mainitun ohjelman laatiminen.

8. Työntekijällä voi olla joustovapaakertymää 5 momentin a. kohdan työaikakertymän perusteella kulloinkin enintään 20 tuntia ja 5 momentin b. kohdan vuosityöajan lyhennyksen perusteella kulloinkin enintään 40 tuntia ja palkkaliitteessä D tarkoitetussa sanomalehdenjakelutyössä enintään 62 tuntia. Paikallisesti työehtosopimuksen 47 §:n mukaisesti voidaan sopia, että joustovapaakertymän enin määrä 5 momentin b. kohdan vuosityöajan lyhennyksen perusteella on edellä mainittua suurempi. Joustovapaan myöntämisen edellytyksenä on tällöin, että työntekijän kanssa sovitaan vapaan pitämisen ajankohdasta kirjallisesti yksityiskohtainen ohjelma.

Joustovapaan antaminen

9. Joustovapaan antamisen ajankohdasta ja sovittun vapaan ajankohdan muuttamisesta on sovittava, jollei jäljempänä muuta määrätä. Sopimus on tehtävä kirjallisesti. Erillistä sopimusta ei tarvita siltä osin kuin työntekijälle on sovittu 7 tai 8 momentissa tarkoitettu yksityiskohtainen kirjallinen ohjelma.

10. Edellä 5 momentin a. kohdassa tarkoitettu joustovapaa säännöllisen työajan ylityksen kertymän perusteella on annettava ja vapaana pidettävä kertymävuotta seuraavan kalenterivuoden aikana. Vapaa annetaan työntekijän vuosiloman yhteydessä, jollei muuta sovi. Jos työntekijä ei ole kertymävuotta seuraavan kalenterivuoden aikana käyttänyt oikeuttaan joustovapaaseen, oikeus vapaaseen raukeaa. Joustovapaaksi siirretty tuntimäärä puretaan tällöin joustovapaasaldosta ja korvataan rahakorvauksena.

11. Edellä 5 momentin b. kohdassa tarkoitettu joustovapaa vuosityöajan lyhennyksen perusteella on annettava ja vapaana pidettävä kertymävuotta seuraavan kalenterivuoden aikana. Vapaan ajankohdasta on sovittava 30.3. mennessä. Muussa tapauksessa työnantaja määrää vapaan ajankohdan. Vapaa on tällöin, jos se on mahdollista, sijoitettava työn-

tekijän vuosiloman yhteyteen. Jos vapaan pitämisen ajankohdasta sovitaan yksityiskohdainen ohjelma, vapaa voidaan antaa myös muulloin kuin kertymävuotta seuraavan kalenterivuoden aikana.

12. Edellä 11 momentin tapauksissa siirretystä tuntimäärästä voidaan enintään kuuden tunnin pituinen aika käyttää työkykyä ylläpitävään ja kehittävään toimintaan vapaan kertymävuotta seuraavan kalenterivuoden aikana. Työnantajan on ilmoitettava toiminnan suunniteltu aika ja sisältö pääluottamusmiehelle vuosityöajan lyhennyksen kertymävuoden päättymistä seuraavan tammikuun aikana. Jos työnantaja ei näin tee, myös tämän joustovapaan osan käyttämiseen sovelletaan, mitä 11 momentissa on sovittu.

13. Jos työntekijä on oikeutettu työehtosopimuksen 23 § 1 - 2 momentin mukaiseen vuosityöajan lyhennykseen, korotetaan hänen iltatyön, yötyön ja ylityön perusteella joustovapaaksi vaihtamaansa tuntimäärää vapaata annettaessa 2,25%:lla.

14. Työntekijällä on työsuhteen kestäessä oikeus vaatia 3 momentin a. kohdan rahakorvauksen ja c. kohdan muun vapaan sekä 4 momentin yötyölisän ja yökorotuksen perusteella kertyneen joustovapaan tai osan siitä korvaamista vapaan sijasta rahakorvauksena. Työnantajalla on oikeus maksaa joustovapaan kertymä tai osa siitä rahakorvauksena, jos työntekijä ei noudata 7 tai 8 momentissa tarkoitettua kirjallista ohjelmaa tai 9 momentissa tarkoitettua kirjallista sopimusta. Työnantaja ja työntekijä voivat työsuhteen kestäessä sopia, että 3 momentin b. kohdan lomarahana tai säästövapaan perusteella kertynyt joustovapaan kertymä tai osa siitä korvataan rahakorvauksena.

15. Jos työntekijä haluaa muuttaa joustovapaan sovittua ajankohtaa, hänen tulee tehdä siitä työnantajalle esitys viimeistään kuukautta ennen vapaan sovittua alkamista. Työnantajan tulee esityksen saatuaan ilmoittaa kahden viikon kuluessa, hyväksyykö hän työntekijän esityksen. Jos ajankohdan muuttamisesta ei sovita, vapaa annetaan sovittuna ajankohtana.

16. Työnantajalla on oikeus muuttaa joustovapaan sovittua ajankohtaa painavasta syystä. Työvuoroluetteloon merkittyä joustovapaan ajankohtaa työnantajalla on oikeus muuttaa vain työehtosopimuksen 12 § 8 momentissa sovituilla perusteilla.

17. Jos joustovapaata ei työnantajan toiminnan tai työntekijän tehtävien takia voida antaa usealle sitä yhtäaikaisesti haluavalle työntekijälle, vapaa on annettava ensisijaisesti pitempään työsuhteessa olleelle työntekijälle.

18. Joustovapaata pidettäessä joustovapaakertymä vähenee työvuoroluetteloon joustovapaapäivälle merkityillä työtuntimäärällä.

19. Paikallisesti yrityskohtaisesti työehtosopimuksen 47 §:n mukaisesti voidaan sopia toisin siitä, mitä edellä 7 ja 8 momentissa, 9 momentin kolmannessa virkkeessä ja 14 momentin toisessa virkkeessä on määrätty joustovapaakertymän enimmäismäärästä ja siitä, miten joustovapaan pitämisestä sovitaan. Jos muuta ei ole sovittu, noudatetaan sanottuja työehtosopimuksen määräyksiä.

Säästövapaa

20. **Säästövapaa** on vuosilomalain 27 §:n mukaan säästettyä vuosilomaa. Säästövapaa kuluu sitä pidettäessä kuten vuosiloma. Vapaa-aikaan sisällytetään kaikki viikon arkipäivät lauantapäivät mukaan lukien. Työntekijä, jolla on oikeus saada vuosilomaa 2 tai 2 ½ arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, voi säästää vuosilomastaan joko kokonaan tai osittain kahdeksantoista päivää ylittävän osan. Työntekijä, jolla on 3 arkipäivän lomaoikeus kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, voi säästää vuosilomastaan kaksikymmentäneljä päivää ylittävän osan, kuitenkin enintään 12 päivää.

Lomaraha

21. **Lomarahaa** joustovapaaksi vaihdettaessa joustovapaatuntien määrä lasketaan kertomalla säännöllinen vuorokautinen työaika vapaaksi vaihdettavien lomarahapäivien lukumäärällä. Tulos pyöristetään lähimpään suurempaan puoli- tai kokonaislukuun ja jaetaan kahdella. Osa-aikaisella työntekijällä käytetään säännöllisen päivittäisen työajan sijasta keskimääräistä päivittäistä työaika. Sanomalehdenjakelutyössä keskimääräinen päivittäinen työaika lasketaan työvuoroluetteloon merkityn työajan mukaan tai työvuoroluettelon puuttuessa työntekijälle suunniteltua työkokonaisuutta vastaavan työajan tai suunnitellun työkokonaisuuden puuttuessa työsopimuksessa sovitun työajan mukaan. Joustovapaakertymään merkitään lomarahaperusteella vaihdettavaa vapaata tuntimäärä, joka saadaan vähentämällä edellisen laskun tuloksesta 1/6. Joustovapaata pidettäessä lauantapäivät eivät kuluta lomarahaperusteella säästettyä vapaata. Kahta edellistä virkettä ei sovelleta kuutena päivänä viikossa tehtävässä sanomalehdenjakelutyössä.

Muut määräykset

22. Jos työntekijä on työkyvytön joustovapaan alkaessa, menetellään vuosilomalain 25 §:n mukaisesti. Jos työkyvyttömyys alkaa joustovapaan aikana, työkyvyttömyysaika ei lueta joustovapaaksi, jos työntekijä sitä pyytää ilman aiheetonta viivytystä. Säästövapaan aikana alkaneen työkyvyttömyyden ensimmäiset seitsemän kalenteripäivää kuluttavat kuitenkin säästövapaata. Työnantajan pyytäessä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

23. Työnantajan on pidettävä luetteloa joustovapaaksi vaihdettavista eristä ja niiden määrästä, vaihtamisen ajankohdasta, annetun joustovapaan ajankohdasta ja pituudesta sekä kulloisestakin joustovapaakertymän saldosta. Työntekijällä on oltava mahdollisuus tutustua luetteloon.

24. Palkka joustovapaan ajalta maksetaan keskituntiansiona (KTA). Työsuhteen päättyessä vapaana antamatta oleva joustovapaa korvataan yksinkertaisella tuntipalkalla.

23 § Työajan lyhentäminen

1. Sellaisen kokoaikaisen ja osa-aikaisen työntekijän, joka työskentelee 38 tunnin 15 minuutin viikkotyöaikaamuodon piirissä, ja jonka vuosiloman ansainta määräytyy muutoin kuin työehtosopimuksen 37 §:n mukaisesti, vuosityöaika lyhennetään siirtämällä työntekijän joustovapaasaldoon kalenterivuositain hänen kyseisenä vuonna tekemänsä säännöllisen työajan ja lisäksi osa-aikaisen työntekijän lisätyön tuntimäärästä 2,25 prosenttia. Lyhennyksen karttumisen alkaa sitä kalenterikuukautta seuraavan kuukauden alusta, jonka aikana työntekijän työsuhte saman työnantajan palveluksessa on kolmen edellisen vuoden aikana jatkunut yhdessä tai useammassa jaksossa yhteensä vähintään kahden vuoden pituisen ajan. Jos työntekijän vuosiloma on sopimuksen tai muun järjestelyn kautta pidempi kuin 36 päivää, joustovapaasaldoon siirrettävää tuntimäärää pienennetään sillä tuntimäärällä, jolla vuosiloma ylittää 36 päivää.

2. Poiketen 1 momentista pääsääntöisesti sanomalehtien varhaisjakelutyötä tekevän vähintään 55 –vuotiaan työntekijän säännöllisen työajan tuntimäärästä siirretään joustovapaasaldoon 3.09 prosenttia ja vähintään 60 –vuotiaan 3.53 prosenttia. Lyhennystä korotetaan sitä kalenterikuukautta seuraavan kuukauden alusta, jonka aikana työntekijä täyttää sanotun iän.

3. Jos työntekijän työsuhde päättyy ennen vuosityöajan lyhennykseen oikeuttavan kalenterivuoden päättymistä, vuosityöajan lyhennys annetaan työntekijälle joustovapaan sijasta lyhennystä vastaavana vapaana työsuhteen kestäessä. Vapaan ajankohdasta sovitaan työnantajan ja työntekijän kanssa. Muussa tapauksessa työnantaja määrää vapaan ajankohdan. Jos lyhennystä ei voida toteuttaa vapaana, se korvataan työntekijälle rahapalkkana yksinkertaisella tuntipalkalla.

MUUT TYÖAIKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

24 § Työaikalain noudattaminen

1. Siltä osin, kun työajasta ei ole tässä työehtosopimuksessa sovittu toisin, noudatetaan työaikalakia.

IV PALKKAUS

25 § Palkat ja palkkaperusteet

1. Palkkaperusteet ja palkat määräytyvät tämän työehtosopimuksen palkkaliitteiden perusteella. Työntekijälle maksetaan kuukausipalkkaa, tuntipalkkaa, suoritepalkkaa, sovittua palkanosaa tai yrityskohtaista tuottavuuspalkanosaa tai niiden yhdistelmiä jäljempänä tarkemmin määrättyllä tavalla.

Kuukausipalkka

2. Jos tässä työehtosopimuksessa ei muuta määrätä tai sen nojalla ole muuta sovittu, työntekijälle maksetaan kuukausipalkkaa.

3. Osa-aikaeläkkeellä ja -lisällä olevalle työntekijälle, joka on ollut kuukausipalkkainen, maksetaan kuukausipalkkaa.

4. Jos kuukausipalkkainen työntekijä on työsuhteen alussa tai lopussa työskennellyt kalenterikuukauden kaikki työpäivät, hänelle maksetaan vähentämätön kuukausipalkka riippumatta siitä, minä päivänä työsuhde on alkanut tai päättynyt.

5. Kuukausipalkkaisen työntekijän päiväpalkka lasketaan jakamalla kiinteä kuukausipalkka kyseisen kuukauden kalenteripäivien määrällä.

Tuntipalkka

6. Osa-aikaiselle työntekijälle maksetaan tuntipalkkaa.

7. Mikäli määräaikaisen kuukausipalkkaisen työntekijän työsuhteen alkamiskuukauteen ja sitä välittömästi seuraavaan päättymiskuukauteen kumpaankin erikseen sisältyy enintään 15 kalenteripäivää tai jos työsuhde kokonaisuudessaan kestää yhdenjaksoisesti enintään 15 kalenteripäivää, palkka maksetaan näiltä ajoilta tehtyjen työtuntien mukaan tuntipalkkana.

Suoritepalkka

8. **Sanomalehdenjakelutyössä** työntekijälle maksetaan suoritepalkkaa palkkaliitteessä D sovitulla tavalla. Työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin tulevissa uusissa yrityksissä suoritepalkan sijasta maksetaan liitteen mukaista tuntipalkkaa, jos suoritepalkan aikarvon perusteista ei päästä sopimukseen tai jos työnantaja toiminnan aloittaessaan niin päättää. Tuntipalkan lisäksi maksettavien lisien ja korvausten määräytymisessä on tällöin soveltuvin osin noudatettava, mitä suoritepalkasta on palkkaliitteessä määrätty.

Yrityskohtainen tuottavuuspalkanosa

9. Yrityskohtaisesti voidaan ottaa käyttöön työehtosopimuksen muuta palkkaa korvaava tai sitä täydentävä yrityskohtainen tuottavuuspalkanosa. Palkanosan käyttöönottamisen perusteista ja kustannusvaikutuksesta sovitaan työehtosopimuksen osapuolten välillä. Tällöin voidaan myös sopia, että palkanosan tarkempi sisältö jätetään määrättäväksi paikallisesti yrityskohtaisesti työehtosopimuksen 47 §:n mukaisesti.

Muut palkkamääräykset

Kokemusvuosikorotus

10. Työehtosopimuksen palkkaliitteiden mukaisia kokemusvuosikorotuksia laskettaessa otetaan huomioon työ nykyisen työnantajan palveluksessa tai nykyistä tehtävää vastavissa tehtävissä muussa yrityksessä. Kokemusvuosia kerryttävät kuukaudet, joilta työntekijä ansaitsee tai on ansainnut vuosilomaa. Työntekijän on osoitettava kokemusvuosikorotuksiin oikeuttava työ työtodistuksella tai muulla työnantajan hyväksymällä selvityksellä.

11. **Kuljetustyössä** muussa yrityksessä hankitusta kokemuksesta otetaan huomioon vain työ ammattimaisessa liikenteessä kuljettajana.

Rinnasteisesta työstä maksettava palkka

12. Työntekijän palkkaa ei alenneta, mikäli työntekijän varsinaiseen työhön rinnastettava työ, jota työntekijä tekee työehtosopimuksen 2 §:n 2 momentin mukaisesti ollessaan tilapäisesti estynyt suorittamasta varsinaista työtään tai tilapäisen tarpeen sitä vaatiessa, on alemmin palkattua kuin työntekijän varsinainen työ.

Esimiestehtävän sijaisuuslisä

13. Palkkaliitteen C palkkaryhmien 001-005 esimiestehtävään sijaiseksi määrätylle henkilölle maksetaan kultakin työpäivältä sijaisuuslisä, jonka suuruus kuukaudessa on sijaistettavan taulukkopalkan ja sijaisen oman taulukkopalkan erotus. Jos sijaisena toimivan työntekijän palkkaus määräytyy palkkaliitteen P mukaan, taulukkopalkkojen erotus lasketaan sijaisena toimivan kahdeksalla prosentilla vähennetyn taulukkopalkan mukaan. Sijaisena olon ajalta ei makseta erityisvastuuseen tai erityisosaamiseen perustuvia palkanosia. Sijaisuuslisä kultakin työpäivältä lasketaan jakamalla sanottu palkkataulukkojen erotus luvulla 21,5.

14. Palkkaliitteen C palkkaryhmien 006-010 ja palkkaliitteen Y palkkaryhmän 003 esimiestehtävään sijaiseksi määrätylle henkilölle maksetaan kultakin työpäivältä sijaisuuslisä, jonka suuruus kuukaudessa on sijaistettavan taulukkopalkan ja sijaisen oman taulukkopalkan ja muun työehtosopimuksella määrätyn palkan erotus. Jos sijaisena toimivan työntekijän palkkaus määräytyy palkkaliitteen P mukaan, sijaisuuslisän suuruus kuukaudessa on sijaistettavan taulukkopalkan ja sijaisen oman kahdeksalla prosentilla vähennetyn taulukkopalkan ja muun työehtosopimuksella määrätyn palkan erotus. Sijaisuuslisä kultakin työpäivältä lasketaan jakamalla sanottu palkkojen erotus luvulla 21,5.

Koeajan palkka

15. Koeajalta voidaan maksaa tehtävän mukaista taulukkopalkkaa pienempi palkka, kuitenkin vähintään 90 % taulukkopalkasta.

16. **Sanomalehdenjakelutyössä** työntekijälle voidaan koeaikana maksaa 90 % palkkaliitteen D mukaan muutoin määräytyvästä palkasta.

Kausityöntekijän palkkaus

17. Työsopimuksella voidaan sopia koululaisen tai opiskelijan ottamisesta työhön kauden 16.5.-31.8. tai joulukuun ajaksi kausityöntekijäksi. Kausityöntekijän palkka voi ensimmäisenä kautena olla vähintään 90 % kyseisen tehtävän alimman palkkaryhmän taulukkopalkasta. Kausityöntekijän palkkauksen perusteena oleva työaika on kyseisen kauden todellista työmäärää vastaava. Kausityöntekijän palkkaa ei voida maksaa henkilölle, joka välittömästi ennen työsuhteen alkua on saanut työttömyyspäivärahaa.

18. **Sanomalehdenjakelutyössä** 17 momentissa tarkoitetun kausityöntekijän palkkaus voi ensimmäisenä kautena olla vähintään 90 % palkkaliitteen D mukaan muutoin määräytyvästä palkasta. Palkkauksen perusteena olevaa työaikaa koskevaa määräystä ei sovelleta.

Perehdyttämislisä

19. Jos työntekijä suorittaa työnjohdon määräyksestä oman työnsä ohella uuden tai uudelleen koulutettavan työntekijän perehdyttämistä, hänelle maksetaan perehdyttämisajalta perehdyttämislisänä 5 % henkilökohtaisesta tuntipalkasta.

20. **Sanomalehdenjakelutyössä** perehdyttämislisä maksetaan palkkaliitteessä D sovitulla tavalla.

21. **Varastotyössä** ei makseta perehdyttämislisää. Varastotyötä koskevassa palkkaliitteessä M on sovittu kouluttajan palkasta.

Viestinvälitys- ja logistiikkapalvelujen ammattitutkinnon suorittaneiden palkitseminen

22. Viestinvälitys- ja logistiikkapalvelujen ammattitutkinnon suorittaneiden palkitsemisesta sovitaan paikallisesti työehtosopimuksen 47 §:n mukaisesti. Jos palkitsemisesta ei päästä paikallisesti sopimukseen, tutkinnon suorittaneelle maksetaan seuraavan lomarahan maksamisen yhteydessä 100 euron ammattitutkintopalkkio. Jos tutkinnon suorittaneen kanssa asiasta sovitaan, voidaan palkkion maksamisen sijasta antaa yksi päivä palkallista vapaata. Palkkiota ei oteta huomioon laskettaessa palkan perusteella määräytyviä muita etuuksia.

Vaalitoimitsijapalkkio

23. Valtiollisten vaalien ja kunnallisvaalien ennakkoäänestyksen aikana vaalitoimitsijoiksi nimetyille ja muille työntekijöille, joiden työmäärään vaalit vaikuttavat, suoritetaan päivittäistä lisäpalkkiota vaalipäiviltä. Vaalitoimitsijan palkkio on 8,29 euroa (1.10.2011 lukien). Vaalitoimitsijan palkkio voidaan sopia vaihdettavaksi joustovapaaksi siten, että kustakin ennakkoäänestyksestä myönnetään yksi joustovapaapäivä.

26 § Tunti- ja suoritepalkkaisen työntekijän poissaoloajan palkan laskentaperusteet

1. Tuntipalkkaisen työntekijän ja suoritepalkkaisen sanomalehdenjakelutyötä tekevän työntekijän palkan ja korvausten laskemisessa käytetään keskipäiväansiota (KPA), keskituntiansiota (KTA) tai yksinkertaista tuntipalkkaa siten kuin tässä pykälässä määrätään.

Keskipäiväansion (KPA) ja keskituntiansion (KTA) käyttäminen

2. Keskipäiväansiolla korvataan 1 momentissa tarkoitetun työntekijän sairausajan palkka, arkipyhäkorvaus, työehtosopimuksen 32 §:n mukaiset palkalliset tilapäiset poissaolot, ay-koulutus, yhteinen koulutus ja luottamusmiehen luottamustehtävän hoitamisesta aiheutuva ansionmenetys.

3. Keskituntiansiolla korvataan joustovapaa-ajan palkka, henkilöstökoulutus ja eräät luottamusmiespalkkiot.

Keskipäiväansion ja keskituntiansion laskeminen ja maksaminen

4. Keskipäivä- ja keskituntiansio lasketaan 3 kalenterikuukauden pituisen laskentajakson aikana tehdyiltä työajalta.

5. Ansiolla tarkoitetaan työntekijälle kolmen kalenterikuukauden pituisen laskentajakson aikana eri palkkaustapojen mukaan kertynyttä ansiota. Ansioon kuuluu:

- a. henkilökohtainen palkka,
- b. iltatyö-, yötyö- ja vuorotyölisä, aattopäivänlisä, lauantai- ja sunnuntaityökorvaukset sekä varallaolokorvaus, ja
- c. muut mahdolliset erilliset lisät, joilla tarkoitetaan eriä, jotka vakiintuneesti on huomioitu laskettaessa työntekijän työehtosopimuksen 34 § 2 momentin mukaista ns. vuosilomalisää.

6. **Sanomalehdenjakelutyössä** keskipäiväansio ja keskituntiansio lasketaan poissaoloaika edeltäneen yhden kalenterikuukauden pituisen laskentajakson aikana tehdyiltä työvuoroilta. Jos työntekijä on myös poissaoloaika edeltäneen yhden tai useamman kalenterikuukauden aikana ollut poissa työstä niin, että hänelle on maksettu poissaoloajalta palkka ja hänelle ei sen johdosta siltä kuukaudelta laskettaisi keskipäiväansiota tai keskituntiansiota, laskentajaksona pidetään sanottua kuukautta edeltänyttä kalenterikuukautta edellyttäen, että työntekijä on sen aikana ollut työssä yhteensä vähintään seitsemän työpäivää. Jos työntekijällä ei ole ollut laskentajakson aikana sanottua työpäivien määrää, työntekijälle ei lasketa keskipäiväansiota tai keskituntiansiota.

7. **Sanomalehdenjakelutyössä** ansiolla tarkoitetaan työntekijälle yhden kalenterikuukauden pituisen laskentajakson aikana eri palkkaustapojen mukaan kertynyttä ansiota, jos työntekijä on laskentajakson aikana ollut työssä yhteensä vähintään seitsemän työpäivää. Ansioon kuuluviin lisiin luetaan vappu- ja itsenäisyyspäivän korvaus, palkkaliite D 5 § 4 momentin mukainen korotus vapaapäivävuorottajalle ja lisäpalkkio jakeluauton käytöstä.

8. Keskipäiväansio saadaan jakamalla 5 momentin mukainen ansio saman laskentajakson aikana tehtyjen työpäivien kokonaismäärällä.

9. Keskituntiansio saadaan jakamalla 5 momentin mukainen ansio saman laskentajakson aikana tehtyjen työtuntien kokonaismäärällä.

10. **Sanomalehdenjakelutyössä** keskituntiansio saadaan jakamalla ansio saman laskentajakson työvuoroluettelon merkittyjen työtuntien kokonaismäärällä, tai todellisten työtuntien lukumäärällä, jos niiden määrä on työvuoroluettelon merkittyjä tunteja suurempi.

11. Laskentajaksoittain laskettua keskipäivä- ja keskituntiansiota käytetään aikaisintaan laskentajakson päättymistä seuraavasta toisesta palkanmaksupäivästä alkaen.

Yksinkertainen tuntipalkka

12. Keskipäiväansion ja keskituntiansion sijasta käytetään yksinkertaista tuntipalkkaa:

- a. jos keskipäivä- tai keskituntiansio on taulukkotuntipalkkaa pienempi,
- b. uudella työntekijällä tai työntekijällä, jolla ei ole käytettävissä laskentajakson keskipäivä- tai keskituntiansiotietoja, tai
- c. laskettaessa osan päivää kestävä poissaolon palkka.

13. Palkka tai korvaus lasketaan yksinkertaisen tuntipalkan tai sovitun henkilökohtaisen tuntipalkan ja työsopimuksen mukaisen työajan mukaan.

14. **Sanomalehdenjakelutyössä** yksinkertaisen tuntipalkan sijasta käytetään työntekijän palkkaliitteen D mukaista taulukkotuntipalkkaa kerrottuna kertoimella 1,3. Palkka tai korvaus sanomalehdenjakelutyössä lasketaan korotetun tuntipalkan ja työvuoroluetteloon merkityn työajan mukaan. Jos työvuoroluettelo ei ole laadittu, palkka tai korvaus lasketaan työntekijälle suunniteltua työkokonaisuutta vastaavan työajan tai suunnitellun työkokonaisuuden puuttuessa työsopimuksessa sovitun työajan mukaan.

27 § Palkanmaksu

Palkanmaksukausi

1. Kuukausipalkkaisen työntekijän palkka maksetaan säännöllisesti, viimeistään kuukauden viimeisenä päivänä. Tuntipalkkaiselle työntekijälle palkka maksetaan kaksi kertaa kuukaudessa: kuukauden 1. – 15. päivien palkka kalenterikuukauden viimeisenä päivänä ja 16. – 31. päivien palkka seuraavan kalenterikuukauden 15. päivänä.

2. **Sanomalehdenjakelutyössä** palkka maksetaan säännöllisesti kuukausittain, viimeistään palkan ansaintakuukautta seuraavan kuukauden 15. päivänä.

3. Palkka maksetaan työntekijän ilmoittamalle tilille. Palkanmaksun virhe korjataan viivytyksettä. Työsuhteen päättyessä palkka suoritetaan viivytyksettä.

4. Työnantaja antaa työntekijälle tämän pyynnöstä viipymättä palkkatodistuksen, josta ilmenee ainakin maksetun palkan suuruus.

28 § Tulos- ja voittopalkkiona maksettavat lisät

1. Työnantaja voi täydentää työehtosopimuksen mukaan maksettavia palkkoja tulospalkkiolla, jonka perusteena ovat yleensä toiminnalliset tavoitteet kuten tuottavuus- ja kehitystavoitteiden saavuttaminen ja voittopalkkiolla, joka olennaisilta osiltaan perustuu taloudelliseen tulokseen, kuten liikevaihtoon, käyttökatteeseen ja liiketulokseen.

2. Koko tulos- ja voittopalkkio maksetaan työntekijälle kertakorvauksena. Palkkioita ei oteta erikseen huomioon laskettaessa työntekijän vuosilomapalkkaa ja –korvausta, ylityö- ja työaikakorvauksia tai työehtosopimuksen mukaan määräytyviä muita palkkoja, lisiä ja korvauksia. Tulos- ja voittopalkkiolisiin ei sovelleta työehtosopimuksen palkankorotusmääräyksiä.

3. Tulos- ja voittopalkkiojärjestelmän käyttöönotto, muuttaminen ja lopettaminen käsitellään yhteistoimintamenettelyssä.

V POISSAOLOT

29 § Sairausajan palkka

1. Työntekijälle maksetaan kultakin yhdenjaksoiselta sairauden tai tapaturman aiheuttamalta työkyvyttömyysajalta palkkaa seuraavasti:

yhdenjaksoisen työsuhteen kesto sairastumishetkellä	palkallisen jakson pituus
alle kuukauden	1 viikolta
vähintään 1 kuukauden, mutta vähemmän kuin 1 vuoden	4 viikolta
1 vuoden, mutta vähemmän kuin 5 vuotta	5 viikolta
5 vuotta tai kauemmin	3 kuukaudelta

2. Jos työntekijä on tullut työtehtäviensä johdosta häntä kohdanneen väkivallan vuoksi kykenemättömäksi suorittamaan työtään, hänelle maksetaan yhdenjaksoiselta työkyvyttömyysajalta palkkaa 6 kuukaudelta.

3. Saatuaan tiedon työntekijän palkallisen työkyvyttömyysjakson päättymisestä, työnantaja ilmoittaa asiasta kirjallisesti työntekijälle.

Kuukausipalkkaisen työntekijän sairausajan palkka ja sairauslomalisa

4. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan palkalliselta työkyvyttömyysajalta kiinteä kuukausipalkka.

5. Lisäksi kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan kultakin työkyvyttömyyspäivältä ns. sairauslomalisänä yksi kolmassadaskuudeskymmenesviidesosa (1/365) edellisenä lomanmääräytymisvuonna säännöllisenä työaikana tehdyiltä työtunneilta maksettujen seuraavien työaikakorvausten summasta: iltatyö-, yötyö ja aattopäivänlisä, lauantaityökorvaus, sunnuntaityökorvaus ja varallaolokorvaus.

Tunti- ja suoritepalkkaisen työntekijän sairausajan palkka

6. Tunti- ja suoritepalkkaisen työntekijän sairausajan palkka maksetaan työkyvyttömyysaikaan sisältyviltä työpäiviltä keskipäiväansion tai yksinkertaisen tuntipalkan mukaan työehtosopimuksen 26 §:n mukaisesti.

7. Jos työntekijä on työkyvyttömyyden takia poissa työstä osan työvuorosta, sairausajan palkka maksetaan hänen palkkauksensa haittatyökorvauksineen sellaisena kun se olisi maksettu, jos hän olisi ollut työssä työvuoroluettelon mukaisesti.

Oikeus sairausajan palkkaan

8. Sairausajan palkanmaksun edellytyksenä on, että työntekijä ei ole aiheuttanut työkyvyttömyyttä omalla törkeällä tuottamuksellaan, ja että hän ei ole tietten salannut sairautta työsopimusta solmittaessa. Palkanmaksuajalta työntekijällä ei ole oikeutta sairauspäivärahaan palkkaa vastaavalta osalta.

9. Työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle työkyvyttömyytensä ja sen arvioidusta päättymisajankohdasta. Työkyvyttömyys osoitetaan lääkärin antamalla todistuksella. Jos työnantaja hyväksyy, työkyvyttömyys voidaan osoittaa muun työterveyshuollon ammattihenkilön todistuksella tai muulla selvityksellä. Työnantaja voi kussakin yksittäistapauksessa harkintansa mukaan olla vaatimatta 1-3 päivän pituisten työkyvyttömyysjaksojen ajalta lääkärintodistusta tai muuta selvitystä työkyvyttömyydestä. Jos työnantaja ei ole hyväksynyt työntekijän esittämää lääkärintodistusta ja osoittaa työntekijän yrityksen työterveyslääkärin tarkastettavaksi, työnantaja korvaa lääkärintodistuspalkkion.

10. Työkyvyttömyysjaksot ovat yhdenjaksoisia, jollei työntekijä ole ollut niiden välillä työssä vähintään 30 kalenteripäivään sisältyvinä työpäivinä tai jolleivät työkyvyttömyysjaksot ole johtuneet selvästi eri sairaus- ja tapaturmatapauksista. Jos työnantajan palkanmaksuvelvollisuus on jo täyttynyt edellisen työkyvyttömyysjakson aikana, työnantaja suorittaa kuitenkin palkan sairausvakuutuslain 8 luvun 7 § 2 momentissa tarkoitelta yhden päivän odotusajalta.

11. Mikäli työntekijän työkyvyttömyys alkaa ennen lomautusilmoituksen antamista, hänellä on oikeus sairausajan palkkaan tämän pykälän mukaisesti. Jos työntekijän työkyvyttömyys alkaa lomautusilmoituksen antamisen jälkeen, hänelle maksetaan sairausajalta palkkaa lomautukseen asti. Lomautuksen alkaessa päättyy sairausajan palkan maksaminen. Samalla päättyy myös 1 ja 2 momenttien mukaisten ajanjaksojen laskeminen. Sairaustajan palkkaa aletaan maksaa uudelleen, jos työntekijä on työkyvytön vielä lomautuksen päätyttyä ja 1 tai 2 momentissa mainitut ajanjaksot eivät ole ennen lomautusta ehtineet päättyä.

12. Jos työntekijä on poissa työstä tartuntatautilain perusteella, palkka maksetaan tämän pykälän mukaisesti.

Osasairausvapaa ja osasairauspäiväraha

13. Jos työnantaja ja työntekijä sopivat työntekijän osasairausvapaasta, työntekijälle maksetaan palkka sekä työssäolon että osasairausvapaan ajalta. Edellytyksenä on, että työntekijä samalla sitoutuu siihen, että sairausvakuutuslain osasairauspäiväraha maksetaan palkkaa vastaavalta osalta työnantajalle. Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia, että työntekijälle maksetaan palkka vain työssäolon ajalta, jolloin työnantajalla ei ole oikeutta osasairauspäivärahaan.

30 § Terveystarkastukset

1. Työntekijän on ilmoitettava etukäteen työnantajalle työajalla tapahtuvasta terveystarkastuksesta, lääkärintarkastuksesta tai muusta vastaanottokäynnistä. Jos etukäteinen ilmoittaminen on mahdotonta, ilmoitus on tehtävä välittömästi, kun se on mahdollista.

2. Työntekijän on esitettävä selvitys tässä pykälässä tarkoitetuista terveystarkastuksista, lääkärintarkastuksista tai muista vastaanottokäynneistä, odotus- ja matka-ajoista sekä tarvittaessa myös siitä, ettei hän ole voinut saada vastaanottoaikaa työajan ulkopuolelta.

Työhön liittyvät lakisääteiset terveystarkastukset

3. Työntekijän palkkaa ei vähennetä työhön liittyviin lakisääteisiin tai työnantajan määräämiin terveystarkastuksiin tai niihin liittyviin matkoihin käytetyltä ajalta.

4. Työajan ulkopuolella tapahtuvissa työhön liittyvissä lakisääteisissä tai työnantajan määräämissä terveystarkastuksissa varsinaiseen tarkastukseen kulunut aika korvataan työntekijälle yksinkertaisella tuntipalkalla.

5. Työnantaja maksaa välttämättömät matkakustannukset 3 momentissa tarkoitettuihin tarkastuksiin tai niihin liittyviin lääkärin määräämiin tutkimuksiin. Jos tarkastukset tai tutkimukset tehdään muualla kuin työntekijän oman työpaikan työterveysasemalla, maksetaan työntekijälle päivärahaa. Matkakustannukset ja päiväraha maksetaan työehtosopimuksen matkustamista koskevan liitteen määräysten mukaisesti.

Muut vastaanottokäynnit

6. Työntekijän palkkaa ei vähennetä äkillisen sairastumisen tai työtapaturman johdosta, jos hänen on välttämätöntä nopeasti päästä tarvittavaan ensiapuun tai hoitoon.

7. Työntekijän palkkaa ei vähennetä, edellyttäen että vastaanottoaikaa ei ole saatavissa kohtuullisen ajan kuluessa työajan ulkopuolelta:

- a. muissa kuin 6 momentin tarkoittamissa sairastumistapauksissa,
- b. työntekijän käydessä lääkärin määräämissä laboratorio- tai röntgentutkimuksissa, eikä
- c. vastaanottokäynniltä aikaisemmin todetun kroonisen sairauden hoidon määrittämiseksi.

8. **Varastotyössä** työntekijän palkkaa ei vähennetä työntekijän käydessä äitiysrahan maksamiseen liittyvässä tarkastuksessa, jos aikaa ei ole saatu työajan ulkopuolella, edellyttäen, että tarkastus on järjestetty tarpeetonta työajan menetystä välttämällä.

31 § Perhevapaat

Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa

1. Työntekijälle annetaan vapaaksi äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet.

Äitiys- ja isyysvapaan palkka

2. Työntekijälle maksetaan sairausajan palkan mukaan laskettua palkkaa äitiysvapaan alusta lukien ajalta, johon sisältyy 72 arkipäivää. Isyysvapaan alusta lukien palkkaa maksetaan ajalta, johon sisältyy kuusi arkipäivää. Palkan maksaminen edellyttää, että työntekijä on ollut yrityksen palveluksessa välittömästi ennen äitiys- tai isyysvapaan alkamista vähintään kuusi kuukautta. Vanhempainvapaan ajalta ei makseta palkkaa.

32 § Tilapäiset poissaolot

Ansionmenetysten korvaus

1. Tässä pykälässä tarkoitettu tilapäinen palkallinen poissaolo korvataan kuukausipalkkaiselle työntekijälle sovittua kuukausipalkkaa vähentämättä lukuun ottamatta 5, 6 ja 9 momenttien poissaoloja, joilta maksetaan korvauksena sairausajan palkan suuruista palkkaa.

2. Tuntipalkkaisen työntekijän tilapäinen poissaolo korvataan maksamalla korvauksena sairausajan palkan suuruista palkkaa.

3. Työntekijä on tarvittaessa velvollinen esittämään selvityksen korvattavaa tilapäistä poissaoloa koskevan pyyntönsä perusteista. Poissaolon järjestämistä koskeva pyyntö on esitettävä työnantajalle mahdollisimman ajoissa silloin, kun työntekijällä on riittävä tieto pyynnön perusteesta.

Merkipäivät

4. Työntekijälle myönnetään hänen täyttäessään 50 tai 60 vuotta palkallinen vapaapäivä, jonka ajankohdan työnantaja ja työntekijä sopivat.

Tilapäinen hoitovapaa sairaan lapsen hoitamiseksi

5. Työntekijän alle 10-vuotiaan lapsen tai vammaisen lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan alle 10-vuotiaan lapsen tai vammaisen lapsen sairastuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut saavat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti.

6. Edellä 5 momentissa tarkoitetun tilapäisen hoitovapaan enintään kolmelta ensimmäiseltä päivältä työntekijälle maksetaan palkkaa sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti. Neljäs tilapäisen hoitovapaan päivä on palkaton.

7. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että lapsen sairaudesta esitetään vastaava selvitys kuin työntekijän omasta sairaudesta vaaditaan. Palkka maksetaan myös yksinhuoltajalle. Yksinhuoltajaksi katsotaan myös henkilö, joka ilman erillistä avioeropäätöstä on pysyvästi muuttanut asumaan erilleen aviopuolisostaan sekä henkilö, jonka puoliso on asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin harjoitusten, sairauden, matkan, työskentelystä tai opiskelusta johtuvan toisella paikkakunnalla asumisen tai muun sellaisen pakottavan syyn vuoksi estynyt osallistumasta lapsen hoitoon.

Vaikeasti sairaan lapsen hoito

8. Työntekijä, jonka lapsi sairastaa lääketieteellisin perustein vaikeiksi ja pitkäaikaisiksi arvioitavista sairauksista annetussa kulloinkin voimassa olevassa valtioneuvoston asetuksessa tarkoitettua vaikeaa sairautta, voi olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain 10 luvun 2 § 2 momentin 2. kohdassa tarkoitettuun lapsensa hoitoon tai kuntoutukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa. Poissaoloajalta ei makseta palkkaa.

Palkallinen vapautus työstä

9. Mikäli työntekijän tehtävän luonne huomioon ottaen kussakin tapauksessa on mahdollista, työntekijälle voidaan myöntää muun perheen jäsenen kuin alle 10-vuotiaan lapsen sairastumispäiväksi palkallinen vapautus työstä. Työntekijälle myönnetään vastaava vapautus työstä läheisen omaisensa hautauspäivänä, perheenjäsenen kuolemantapauksen johdosta, omaan avioliittoon vihkimispäivänä sekä oman parisuhteen virallistamispäivänä.

10. Läheisellä omaisella tarkoitetaan 9 momentissa työntekijän lapsia ja vanhempia, avio- tai avopuolisoa ja tämän lapsia ja vanhempia sekä työntekijän sisarusia.

11. **Varastotyössä** läheisellä omaisella tarkoitetaan myös lapsenlapsia ja isovanhempia.

Kutsunta ja kertausharjoitukset

12. Työnantaja maksaa asevelvollisuuslaissa tarkoitettuun varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan ensimmäisen kerran osallistuvalla työntekijälle kutsuntapäivän korvauksena yhden työpäivän säännöllisen työajan palkkaa vastaavan määrän. Mikäli työntekijä on kutsuntapäivänä myös työssä, maksetaan hänelle lisäksi palkka työssäoloajalta.

13. Kutsuntaan liittyvään erilliseen lääkärintarkastukseen osallistuvalla työntekijälle maksetaan korvauksena säännöllisen työajan palkkaa vastaava määrä ajalta, jonka hän hyväksyttävän selvityksen mukaan joutuu tarkastuksen takia olemaan poissa työstä.

14. Työnantaja korvaa työntekijälle reservin kertausharjoituksista aiheutuneen ansionmenetyksen siltä osin kuin reserviläispalkka alittaa ansionmenetyksen määrän.

Luottamustoimet

15. Työnantaja korvaa työansion menetyksen työntekijälle, joka osallistuu työaikanaan jäsenenä kunnanvaltuuston tai –hallituksen kokoukseen tai lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai vaalitoimikunnan työhön valtiollisissa vaaleissa taikka kunnallisvaaleissa. Ansionmenetys korvataan siltä osin, kun julkisyhteisön maksama ansionmenetyksen korvaus ei kata työntekijän ansiota luottamustoimessa tai vaalityössä menetetyltä työajalta. Erotus suoritetaan työntekijälle sen jälkeen, kun hän on esittänyt selvityksen kunnan suorittamasta ansionmenetyksen korvauksesta.

Ammattiyhdistystoiminta

16. Työntekijälle voidaan, milloin se yrityksen toiminnan kannalta on mahdollista, myöntää palkallinen vapautus työstä kokouspäivien ajaksi hänen osallistuessaan Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n ylimpien päättävien elinten kokouksiin sekä Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n liitto- tai edustajakokouksiin tai valtuuston, hallituksen tai vastaavan toimielimen kokouksiin.

Edustusurheilijat

17. Olympia-, MM-, ja EM- kilpailujen urheilujoukkueeseen virallisesti valitulle työntekijälle, jolle on myönnetty vapautus työstä kilpailuihin osallistumista varten, maksetaan tämän johdosta enintään 30 päivältä kalenterivuodessa ansionmenetyksen korvaus. Suomen Olympiakomitean nimeämiin olympiavalmennettaviin kuuluvalla työntekijälle, jolle on myönnetty vapautusta työstä edellä mainittuihin kilpailuihin valmistautumista varten, maksetaan tämän johdosta enintään 30 päivältä kalenterivuodessa ansionmenetyksen korvaus.

VI VUOSILOMA

33 § Vuosiloman ansainta

1. Työntekijän vuosiloma määräytyy vuosilomalain sekä jäljempänä tässä työehtosopimuksessa sovitun mukaisesti.
2. Tässä luvussa kuukausipalkkaisella työntekijällä tarkoitetaan työntekijää, jonka palkka on sovittu viikolta tai sitä pidemmältä ajalta. Tuntipalkkaisella työntekijällä tarkoitetaan muuta kuin viikko- tai kuukausipalkalla työskentelevää työntekijää.
3. Työntekijä ansaitsee vuosilomaa vuosilomalain mukaan 2 tai 2,5 päivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, ellei työehtosopimuksen 37 §:stä muuta johdu. Vuosilomalain 2 luvun 5 § 1 momentista poiketen työntekijän työsuhteen katsotaan jatku-neen yhdenjaksoisesti vähintään vuoden, jos työsuhte lomanmääräytymisvuoden lop-puun mennessä sen ja sitä edeltäneen lomanmääräytymisvuoden aikana on jatkunut yh-dessä tai useammassa jaksossa yhteensä vähintään yhden vuoden pituisen ajan.

Työssäolon veroinen aika

4. Kuukausipalkkaisen työntekijän työssäolon veroisina pidetään vuosilomalain 7 §:n mukaisia päiviä sekä seuraavia päiviä, joina työntekijä on estynyt suorittamasta työtä:
 - a. työehtosopimuksen 22 §:ssä tarkoitettuja joustovapaapäiviä, ja
 - b. vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 2. kohdan sijasta palkallisen työkyvyttömyysjakson päiviä. Työntekijällä, jolla on oikeus työehtosopimuksen 29 §:n 1 tai 2 momen-tin mukaan vähintään viiden viikon sairausajan palkkaan, luetaan lisäksi palkalli-sen työkyvyttömyysjakson jälkeen työssäolopäivien veroisiksi päiviksi 90 kalente-ripäivään sisältyvät työpäivät.
 - c. ammattiyhdistyskoulutusta ja yhteistä koulutusta koskevan sopimuksen mukaisia, työnantajan taloudellisesti tukemia ammattiyhdistyskoulutusta varten myönnettyjä opintovapaapäiviä kuitenkin enintään 30 päivää koulutustilaisuutta kohti,
 - d. työehtosopimuksen 32 §:n 4, 5, 8, 9 ja 12 – 14 momenttien mukaisia poissaolopäi-viä,
 - e. kuntoutuksen vuoksi myönnettyä palkatonta vapaata, jolta työntekijälle on myön- netty kuntoutusrahaa,

- f. työpäiviä, joiksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä työehtosopimusosapuolena olevan järjestön liittokokoukseen, valtuuston, hallituksen ja vastaavien toimielinten kokoukseen osallistumista varten silloin, kun niissä käsitellään työehtosopimusasioita, ja
- g. työpäiviä, joiksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä Suomen Ammattiliittojen keskusjärjestö SAK ry:n ylimpien päättävien elinten kokouksiin osallistumista varten.

5. Tuntipalkkaisen työntekijän työssäolopäivien veroisina päivinä pidetään vuosilomalain 7 §:n mukaisia päiviä sekä 4 momentissa mainitusta luettelosta kohtia a, b, c, d, f ja g, edellyttäen että työnantajalla on näiltä päiviltä palkanmaksuvelvollisuus. Työntekijällä, jolla on oikeus työehtosopimuksen 29 §:n 1 tai 2 momentin mukaan vähintään viiden viikon sairausajan palkkaan, luetaan lisäksi palkallisen työkyvyttömyysjakson jälkeen työssäolopäivien veroisiksi päiviksi 90 kalenteripäivään sisältyvät työpäivät. Työssäolopäivien veroisia päiviä ovat myös kohdan e mukaiset päivät.

34 § Vuosilomapalkka

Kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka

1. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan kiinteä kuukausipalkka vuosiloman ajalta.

2. Vuosilomapalkkaan ja lomakorvaukseen lisätään vuosilomalisänä kutakin lomapäivää kohden yksi kolmassadasosa (1/300) lomanmääräytymisvuoden aikana maksetuista tai maksettavaksi erääntyneistä lisäpalkoista, jotka perustuvat sopimukseen ja jotka maksetaan tuotannon määrän, työsuorituksen, erityisten työolosuhteiden tai niihin rinnastettavien seikkojen perusteella työstä, jota työntekijä suorittaa jatkuvasti tai joka etukäteen vahvistetun järjestelmän mukaan toistuu säännöllisesti, sekä iltatyö-, yötyö- ja vuorotyölisistä, aattopäivänlisistä, lauantaityö- ja sunnuntaityökorvauksista, sijaisuuslisistä sekä varallaolokorvauksista.

3. Vuosilomalisä maksetaan lomarahana maksamisen yhteydessä. Vuosilomalisästä on annettava laskelma työntekijälle.

Tuntipalkkaisen ja suoritepalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka

4. Tuntipalkkaisen ja suoritepalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka määräytyy prosentuaalisena lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä työssäoloajan palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta.

5. Työssäoloajan palkkaan lisätään:

- a. äitiys- ja isyysvapaa-ajan palkka,
- b. sairausajan palkka, sekä
- c. työnantajan maksama palkka työehtosopimuksen 33 §:n 5 momentissa luetelluilta työssäolon veroisilta päiviltä.

6. Lisäksi työssäoloajan palkkaan lisätään laskennallinen palkka:

- a. äitiys- ja isyysvapaata seuraavalta erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta,
- b. viiden viikon palkallisen sairausajan jälkeen työssäolopäivien veroisiksi päiviksi katsottavien 90 kalenteripäivään sisältyvien työpäivien ajalta, sekä
- c. kuntoutusrahaan oikeuttavalta kuntoutusajalta.

7. Laskennallinen palkka määräytyy poissaolon alkamishetken taulukkotuntipalkan ja poissaoloa edeltävän keskituntiansion laskentajakson keskimääräisen viikkotyöajan mukaan. **Sanomalehdenjakelutyössä** laskennallinen palkka määräytyy poissaolon alkamishetkeä edeltäneiden kolmen kalenterikuukauden keskimääräisen päivittäisen suoritepalkan mukaan.

8. Vuosilomapalkan suuruus on 9,4 % tai jos työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään yhden vuoden 11,9 % edellä kerrotulla tavalla lasketusta vuosilomapalkan perusteena olevasta palkasta. Jos työntekijän vuosiloma määräytyy työehtosopimuksen 37 §:n mukaisesti vuosilomapalkan suuruus on 14,4 % tai, jos työntekijän vuosiloma määräytyy työehtosopimuksen 37 §:n mukaisesti ja työntekijällä on täysi lomanmääräytymisvuosi, vuosilomapalkan suuruus on 17,4 %.

Vuosilomalain mukainen lomakorvaus

9. Edellä mainittuja lomapalkkamääräyksiä ei sovelleta, jos työntekijällä ei ole oikeutta vuosilomaan ja jos työntekijälle sen johdosta maksetaan vuosilomalain 16 §:ssä säädettyä lomakorvausta työsuhteen aikana tai vuosilomalain 17 §:n 4 momentissa säädettyä lomakorvausta työsuhteen päättyessä.

Vuosilomapalkan ja lomakorvauksen maksaminen

10. Vuosilomalain 15 §:stä poiketen lomaa tai sen osaa vastaava lomapalkka maksetaan varsinaisen palkanmaksun yhteydessä. Työsuhteen jatkuessa lomakorvaus osaiikatyöntekijälle maksetaan viimeistään lomakauden päättyessä.

35 § Vuosiloman antaminen

1. Lomakausi on toukokuun 2 päivän ja syyskuun 30 päivän välinen aika. Vuosiloma annetaan **kesälomana** lomakautena työnantajan määräämänä aikana. Kuitenkin se osa vuosittain ansaitusta lomasta, joka ylittää 24 lomapäivää, annetaan työnantajan määräämänä aikana lomakauden jälkeen ennen seuraavan vuoden lomakauden alkua **talvilomana** ellei työnantajan ja työntekijän kanssa toisin sovita, tai ellei työehtosopimuksen 22 tai 37 §:stä muuta johdu.

Työkyvyttömyys ja perhevapaa vuosiloman alkaessa ja aikana

2. Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa synnytyksen, sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhempään ajankohtaan. Työntekijällä on pyynnöstään oikeus loman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että työntekijä joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

3. Jos synnytyksestä, sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman tai sen osan aikana ja jatkuu yhtäjaksoisesti yli seitsemän kalenteripäivää, tämän ajan ylittävää osaa samalle vuosilomajaksolle ajoittuvasta työkyvyttömyysajasta ei pidetä vuosilomana, jos työntekijä pyytää sitä ilman aiheetonta viivytystä.

4. Työntekijän on työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään. Työkyvyttömyyden vuoksi siirretty vuosiloma annetaan vuosilomalain 26 §:n mukaisesti.

5. Työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa työntekijän äitiys- eikä isyysvapaan ajaksi. Jos työntekijän vuosilomaa ei voida äitiys- tai isyysvapaan vuoksi antaa tämän pykälän 1 momentissa tai vuosilomalain 20 tai 21 §:ssä tarkoitetulla tavalla, loma saadaan antaa kuuden kuukauden kuluessa vapaan päättymisestä.

6. Jos työntekijä on erityisäitiys- tai vanhempainvapaalla vuosilomansa tai sen osan alkaessa, tai loman alkaessa tiedetään vapaan alkamisesta vuosiloman aikana, vuosiloma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan. Vuosiloman siirtämisestä tässä tapauksessa noudatetaan vuosilomalain 26 §:n säännöksiä.

36 § Lomaraha

1. Työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa kesäkuun 15. päivänä, maksetaan lomarahaa jokaiselta hänen edellisestä lomanmääräytymisvuonna ansaitsemaltaan lomapäivältä. Lomaraha maksetaan kuitenkin enintään 36 päivältä.

2. Lomaraha maksetaan myös:

- a. määräaikaiselle työntekijälle, lukuun ottamatta kausiapulaisia,
- b. eläkkeelle ja osa-aikaeläkkeelle siirtyvälle siirtymisen yhteydessä,
- c. asevelvolliselle työntekijän palattua töihin asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen,
- d. muista kuin työntekijästä johtuvista syistä irtisanotulle työsuhteen päättyessä, sekä
- e. työsuhteen päättyessä kuoleman johdosta.

3. Kuukausipalkkaisen työntekijän lomaraha lomapäivää kohti on 50 prosenttia päiväpalkasta. Päiväpalkka lasketaan jakamalla työntekijän kesäkuun kuukausipalkka luvulla 25 ja lisäämällä saatuun osamäärään työehtosopimuksen 34 §:n 2 momentin mukainen vuosilomalisa.

4. Tuntipalkkaisen työntekijän lomaraha on 50 % lomapalkasta.

5. Lomaraha maksetaan yhtenä eränä kuukausipalkkaisille kesäkuun 30. päivänä ja niille, joiden palkanmaksupäivä on kuukauden 15. päivä, kesäkuun 15. päivänä. Jos maksupäivä sattuu sunnuntai-, lauantai- tai juhlapäiväksi, lomaraha maksetaan edellisestä arkipäivänä.

Lomarahan vaihtaminen joustovapaaksi

6. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lomarahan vaihtamisesta kokonaan tai osittain joustovapaaksi.

37 § Erityisiä vuosilomamääräyksiä

1. Työntekijän, joka on ollut Posti- ja telelaitoksen palveluksessa 31.12.1993 ja joka on tämän jälkeen enintään 30 päivän kuluessa siirtynyt 1.1.1994 lukien Posti- ja telelaitoksesta muodostetun osakeyhtiön palvelukseen, vuosilomaan ja lomarahaan noudatetaan, mitä siitä on erikseen työehtosopimuksen osapuolten välillä sovittu.

VII TYÖNANTAJAN JA TYÖNTEKIJÄN VELVOLLISUUKSISTA

38 § Työvälineet

1. Työnantaja antaa työntekijälle korvauksetta käyttöön työssä tarvittavat työvälineet.

39 § Henkilösuojaimet ja työvaatteet

Henkilösuojaimet

1. Henkilösuojaimilla tarkoitetaan välineitä ja varusteita, jotka on suunniteltu suojaamaan työntekijää tapaturman tai sairastumisen vaaralta. Henkilösuojaimilla ei tarkoiteta tavanomaisia työvaatteita.

2. Työnantajan tulee arvioida työssä esiintyvät tapaturman tai sairastumisen vaarat, joiden välttämiseksi tai rajoittamiseksi on käytettävä henkilösuojaimia. Työnantajan on arvioinnin perusteella hankittava henkilösuojaimet työntekijän käyttöön.

3. Postin käsittely- ja jakelutehtävissä, sanomalehdenjakelutyössä, kuljetustyössä ja varastotyössä henkilösuojaimia ovat kylmältä ja märältä suojaavat haalarit, takit, housut, päähineet sekä käsineet. Kuljetustehtävissä sekä lastaus- ja purkaustehtävissä ja niihin rinnastettavissa postin siirtotehtävissä henkilösuojaimiin kuuluvat turvajalkineet. Jakelu- ja kuljetustehtävissä henkilösuojaimiin kuuluvat myös liukuesteet ja polkupyöräkypärä. Moottorikäyttöisellä ajoneuvolla ajettaessa henkilösuojaimia ovat asianmukaiset ajovarusteet.

4. Työnantajan on annettava henkilösuojaimista ja niiden käytöstä työntekijälle riittävästi opetusta ja ohjausta. Työntekijän on käytettävä työnantajan hänelle määräämiä henkilösuojaimia.

5. Työnantaja järjestää antamiensa henkilösuojaimien tarvittavan huollon. Työntekijän on omalta osaltaan huolehdittava henkilösuojainten kunnosta ja ilmoitettava tarvittaessa työnantajalle niiden huollon tarpeesta.

6. Henkilösuojaimet ovat työnantajan omaisuutta. Ne on käytön päätyttyä palautettava työnantajalle.

Työvaatteet

7. Jos työnantaja edellyttää määräämänsä mukaisten työvaatteiden käyttämistä, hänen tulee antaa tarpeelliseksi katsomansa määrä niitä työntekijän käytettäväksi. Työntekijän on käytettävä työnantajan antamia työvaatteita. Työnantaja järjestää antamiensa päällysvaatteiden huollon. Työnantajan antamat työvaatteet on käytön päätyttyä palautettava työnantajalle.

40 § Matkustaminen

1. Työntekijän työhön liittyvästä matkustamisesta ja sen korvaamisesta määrätään työehtosopimuksen **liitteessä 4**.

Matkustaminen varastotyössä

2. Matkakustannukset korvataan Verohallinnon päätöksen mukaan.

3. Päivärahaa ei makseta, jos työntekijä tekee työmatkan alueellisesti rajatusti yrityksen sisällä tai työntekijän osallistuessa yrityksen sisäiseen koulutukseen, jos työnantajan maksaa kustannukset.

4. Ateriakorvausta maksetaan, jos työmatkan kestää vähintään 6 tuntia ja jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta tavanomaiseen tai sitä vastaavaan työpaikkaruokailuun tai kotiruokailuun.

5. Ateriakorvausta ei makseta, jos työntekijän saa koko- tai osapäivärahan tai jos työntekijä työskentelee yrityksen saman paikkakunnan toisessa toimipaikassa.
6. Ateriakorvauksen suuruus määräytyy valtion matkustussäännön mukaan.

41 § Henkilöstökoulutus

1. Henkilöstökoulutuksella tarkoitetaan koulutusta, jota työnantaja järjestää tai hankkii palveluksessaan olevalle henkilöstölle työtehtävien pätevän hoidon edistämiseksi.
2. Koulutusaika luetaan työajaksi, jos koulutukseen osallistuminen on pakollista ja välttämätöntä, jotta työntekijä voisi suoriutua työtehtävistään, ja jos koulutus tapahtuu lähinnä työpaikalla tai muussa tarkoituksenmukaisessa tilassa työlle ominaisissa olosuhteissa työvuoroluetteloon ennalta merkittynä työaikana.
3. Jos työnantaja osoittaa työntekijän muuhun kuin 2 momentin mukaiseen henkilöstökoulutukseen, korvataan tuntipalkkaiselle työntekijälle aiheutuva säännöllisen työajan ansionmenetys sekä koulutus- että matka-ajalta työehtosopimuksen 26 §:n mukaisen keskituntiansion mukaan laskettuna. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan kiinteä kuukausipalkka koulutus- ja matka-ajalta. Lisäksi korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset. Tässä momentissa mainittuun koulutukseen osallistuminen on vapaaehtoista.
4. Se, onko koulutustilaisuus tämän pykälän 2 tai 3 momentin mukainen, todetaan ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista.

42 § Sairaanhoido

1. Työehtosopimuksen sairaanhoidoa koskevat määräykset täydentävät lakisääteistä työterveydenhuoltoa ja muuta terveydenhuoltoa. Työnantajan kustantaman sairaanhoidon sisällöstä ovat tarkemmat määräykset liitteessä 6.

43 § Ryhmähenkivakuutus

1. Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvia työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

44 § Jäsenmaksujen periminen

1. Työnantaja pidättää työntekijän palkasta, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, palkanmaksukausittain Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n jäsenmaksun, joka maksetaan liiton nimeämälle pankkitilille. Työntekijälle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

45 § Työntutkimukset

1. Työtehtävien muutoksilla pyritään työn tehokkuuden lisäämiseen niin, että työn sisältö ja työmenetelmät kehittyvät työn mielekkyyttä lisäävällä tavalla. Työn rationalisoinnilla pyritään myös työntekijöiden ansiotason parantamiseen.
2. Muutokset toteutetaan yhteistyössä työntekijöiden kanssa. Työpaikalla järjestettävistä työmenetelmien muutoksista ja työntutkimuksista neuvotellaan luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kanssa. Edellä mainituille on varattava riittävä mahdollisuus perehtyä työntutkimusten perusteisiin ja tuloksiin sekä niiden perusteella toimeenpantujen uudistusten vaikutuksiin etenkin palkkausjärjestelyissä ja työolosuhteissa. Työntekijälle on ilmoitettava häneen välittömästi kohdistuvasta tutkimuksesta.

46 § Ulkopuolisen työvoiman käyttö

Soveltamisala

1. Ulkopuolisen työvoiman käyttöä tapahtuu kahdessa muodossa. Se perustuu toisaalta kahden itsenäisen yrittäjän väliseen kauppaa-, hankinta-, urakka-, vuokraus-, toimeksiantotai työntekosopimukseen tai muuhun sopimukseen, jolloin tarvittavan työn tekee ulkopuolinen yrittäjä itsenäisesti. Tällaiseen sopimukseen perustuvaa toimintaa kutsutaan yleensä alihankinnaksi tai aliturakoinniksi. Toisaalta vieraan työvoiman käyttö perustuu työvoiman vuokraukseen, jolloin vuokratyövoimaa tarjoavien vuokrausyritysten toimittamat vuokratyöntekijät tekevät työtä käyttäjäyrityksessä tämän johdon ja valvonnan alaisena.

Tehdystä sopimuksesta ilmoittaminen ja luottamusmiehen lausunnonanto-oikeus

2. Työnantajan tulee ilmoittaa alihankinnasta ja vuokratyöstä tehdystä sopimuksesta luottamusmiehelle ennen työn käynnistämistä. Asiasta ilmoitettaessa on selvitettävä työvoiman määrä, yrityksen yksilöintitiedot, työkohde, työtehtävät, sopimuksen kesto ja noudatettava työehtosopimus.

3. Jos luottamusmies edellä sanotun ilmoituksen saatuaan viimeistään ilmoitusta seuranneena toisena työpäivänä sitä vaatii, on hänellä oikeus viikon kuluessa antaa lausuntonsa ulkopuolisen työvoiman käytöstä ja sen tarpeellisuudesta ja siihen liittyvistä haitteista. Edellä tarkoitettua käsittelyä luottamusmies ei kuitenkaan voi vaatia, jos ulkopuolisella työvoimalla on tarkoitus teettää työtä, jota kyseisen yksikön henkilöstö ei vakiintuneen käytännön mukaan suorita, tai jos kysymyksessä on sellainen lyhytaikainen kiireellinen työ taikka suunnittelu-, asennus-, korjaus- tai huoltotyö, jonka teettäminen yksikön omalla henkilöstöllä ei ole mahdollista, tai jos työ vaatii erityiskalustoa.

4. Jos yksikön tuotannolliselle toiminnalle tai sen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu ennakolta tietää, estävät edellä sanotun menettelyn, työnantaja voi tehdä asiassa päätöksen ilman sitä edeltävää ilmoitusmenettelyä. Asia tulee käsitellä viivytyksettä sen jälkeen, kun perusteita poikkeamiselle säännönmukaisesta menettelystä ei enää ole. Samalla työnantajan on selvitettävä poikkeuksellisen menettelyn syyt.

Ulkopuolisen työvoiman käyttö muussa kuin kuljetus- ja varastotyössä

5. Alihankintaa tai vuokratyövoimaa koskeviin sopimuksiin otetaan ehto, jonka mukaan alihankkija tai työvoimaa vuokraava yritys sitoutuu noudattamaan viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimusta niihin työntekijöihinsä, jotka työskentelevät tämän työehtosopimuksen palkkaliitteiden mukaisissa työtehtävissä.

6. Suunnitellusta ulkopuolisen työvoiman käytöstä ilmoitetaan asianomaiselle luottamusmiehelle mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Luottamusmiehelle annetaan ennen ulkopuolisella työvoimalla teetetävän työn alkamista selvitys työvoiman määrästä, työtehtävistä ja työskentelyn kestosta sekä työehdoista.

7. Jos alihankintaan siirtymisen vuoksi yrityksen työvoimaa joudutaan vähentämään, yrityksen on pyrittävä sijoittamaan työntekijät muihin tehtäviin. Jos tämä ei ole mahdollista, yhteistoimintamenettelyssä sovitaan vähentämisen alla olevien työntekijöiden työllistymistä tukevista toimenpiteistä. Jos toimenpiteistä ei pystytä sopimaan ja työvoimaa joudutaan vähentämään, irtisanottavien työntekijöitten työsopimusten irtisanomisaikaa pidennetään 20 %.

8. Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen valvonta- ja tiedoksisaantioikeudet sekä velvollisuudet ovat laissa säädetyin rajoituksin samat ulkopuolisen työvoiman käytössä kuin omilla työntekijöillä teetetävässä työssä.

Ulkopuolisen työvoiman käyttö kuljetus- ja varastotyössä

9. Ulkopuolista työvoimaa koskeviin sopimuksiin otetaan ehto, jonka mukaan alihankkija tai työvoimaa vuokraava yritys sitoutuu noudattamaan viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimusta niihin työntekijöihinsä, jotka työskentelevät kuljetus- tai varastotehtävissä, jos yritys ei lain mukaan ole velvollinen noudattamaan muuta näissä tehtävissä yleisesti sovellettavaa työehtosopimusta. Alihankkijan tai vuokrausyrityksen on myös sitouduttava noudattamaan lakisääteisiä velvollisuuksiaan mukaan lukien työehtosopimuksen noudattaminen.

10. Ulkopuolisen työvoiman käyttö tulee kokonaisuutena vuosittain selvittää asianomaisen pääluottamusmiehen kanssa. Selvityksen tulee sisältää yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 13 §:ssä ja tilaajavastuulain 6 §:ssä säädetyt asiat.

Paikallinen sopiminen

11. Ulkopuolisen työvoiman käytöstä voidaan edellä mainitun lisäksi sopia paikallisesti yrityskohtaisesti työehtosopimuksen 47 §:n mukaisesti.

VIII YHTEISTOIMINTA

47 § Paikallinen sopiminen

1. Työnantaja ja luottamusmies ovat paikallisen sopimisen sopijapuolina tämän työehtosopimuksen 3 §:n 4 momentissa, 9 §:n 5 momentissa, 12 §:n 8 momentissa, 16 §:n 14 momentissa, 22 §:n 7 ja 8 momenteissa, 25 §:n 22 momentissa sekä palkkaliitteen P 2 §:n 2 kohdassa, palkkaliitteen M 3 §:n 3 kohdassa ja työehtosopimuksen 3 liitteen 10 §:ssä mainituissa asioissa.

2. Työnantaja ja pääluottamusmies ovat paikallisen sopimisen sopijapuolina työehtosopimuksen 3 §:n 4 momentissa, 6 §:n 7 momentissa, 17 §:n 4 momentissa, palkkaliitteen P liitteen 3 a §:ssä ja työehtosopimuksen 2 liitteen 3 ja 8 §:ssä mainituissa asioissa.

3. Luottamusmiehelle tai pääluottamusmiehelle toimitetaan kaikki paikalliseen sopimukseen liittyvät tiedot. Luottamusmiehen tai pääluottamusmiehen kanssa tehty paikallinen sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen tai pääluottamusmiehen on katsottava edustavan tai joita koskemaan paikallinen sopimus on tehty.

4. Paikallisella yrityskohtaisella sopimuksella tarkoitetaan yritystä kokonaisuudessaan koskevaa sopimusta, jonka osapuolina ovat työnantaja ja työntekijöitä laajimmin edustava pääluottamusmies tai Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry. Työehtosopimuksen osapuolella on oikeus ottaa tässä tarkoitettu asia liittojen välillä ratkaistavaksi. Paikallisesta yrityskohtaisesta sopimisesta on määräyksiä työehtosopimuksen 5 §:n 1 momentissa, 22 §:n 19 momentissa, 25 §:n 9 momentissa, 46 §:n 11 momentissa, palkkaliitteen N 2 §:n 3 ja 4 kohdissa, palkkaliitteen C 2 §:n 2 ja 3 kohdissa, palkkaliitteen Y 2 §:n 2 ja 3 kohdissa, palkkaliitteen D 3 §:n 1.3 kohdassa ja 9 §:n 2 kohdassa, palkkaliitteen P 2 §:n 4 kohdassa, palkkaliitteen M 4 §:ssä ja työehtosopimuksen 3 liitteen 10 §:ssä.

5. Paikallinen sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa. Sopimuksen irtisanomisaika on kolme kuukautta, ellei toisin sovita. Paikallinen sopimus solmitaan kirjallisena ja toimitetaan tiedoksi työehtosopimuksen allekirjoittajaliitoille.

6. Paikallinen sopimus on työehtosopimuksen osa. Sitä sovelletaan senkin jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut. Tänä aikana ja kuukauden kuluessa uuden työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen voidaan määräajaksikin solmittu paikallinen sopimus irtisanoa. Paikallisen sopimuksen voimassaolon lakattua sovelletaan voimassa olevaa työehtosopimusta.

48 § Luottamusmiehet

1. Luottamusmiehen valintaan, asemaan, tehtäviin ja niiden hoitamiseen sekä tehtävien hoitamisesta aiheutuvan ansionmenetyksen korvaamiseen samoin kuin luottamusmiesten koulutukseen ja heidän toimitiloihinsa nähden noudatetaan allekirjoittaneiden sopijaosapuolten välillä tehtyä luottamusmiessopimusta (**liite 2**).

49 § Työsuojelun edustajat

1. Työsuojeluvaltuutetun ja työntekijöiden muiden työsuojelun edustajien asemasta ja oikeuksista on voimassa mitä niistä on erikseen sovittu (**liite 3**).

50 § Henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta ja kokousten järjestäminen

1. Työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla tai työhuonekunnalla on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovitussa tilassa kokouksia työmarkkina-asioissa tai työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä siten kuin keskusjärjestöjen kesken tai alakohtaisesti tai työpaikalla vakiintuneen käytännön mukaisesti on sovittu.

2. Edellisessä kappaleessa mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä on oikeus ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai työajan päättymisen jälkeen jakaa jäsenilleen kokousilmoituksiaan, työpaikan työsuhteisiin tai yleensä työmarkkinakysymyksiin liittyviä kirjallisia tiedonantoja, ruokalassa, pukusuojassa tai muussa työnantajan kanssa sovittavassa vastaavanlaisessa tilassa varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Tiedonannossa tulee olla merkittynä sen liikkeellepanija.

3. Mikäli työpaikalla ilmestyy henkilöstölle tarkoitettu tiedotuslehti, on edellä mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä oikeus käyttää sitä edellä mainittujen kokousilmoitusten tai tiedonantojen julkaisemiseen tai julkaista ne työnantajan työntekijöiden käyttöön osoittamalla ilmoitustaululla. Ilmoitustaulun sisällöstä ja hoidosta vastaa ilmoittaja.

51 § Järjestön toimitsijat

1. Tämän työehtosopimuksen allekirjoittaneen järjestön tai alajärjestön toimitsijoilla on oikeus tämän sopimuksen soveltamista koskevissa asioissa käydä työajalla työpaikoilla ilmoitettuaan käynnistä asianomaisen yksikön johdolle. Toimitsijoiden nimet on kirjallisesti ilmoitettava tätä työehtosopimusta soveltavalle työnantajalle.

2. Toimitsijoilla on oikeus saada yksikön johdolta ne asiatiedot, jotka ovat heille tarpeen työehtosopimuksen noudattamisen valvomiseksi.

52 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

1. Tämän työehtosopimuksen soveltamisesta syntyvät erimielisyydet pyritään viivytyksettä selvittämään ensi sijassa asiasta päättäneen esimiehen ja paikallisen luottamusmiehen välillä käytävillä neuvotteluilla. Neuvottelut on aloitettava kahden viikon kuluessa esityksen tekemisestä.

2. Jos asiaa ei saada paikallisesti ratkaistua, se voidaan saattaa selvitettäväksi alueellisesti tai sitä vastaavassa organisaatiossa asianomaisen työnantajan edustajan ja organisaation pääluottamusmiehen välillä. Asiasta on laadittava pöytäkirja, jonka asianomainen työnantajan edustaja ja pääluottamusmies allekirjoittavat. Pöytäkirjassa mainitaan lyhyesti erimielisyyksien aiheena olevat kysymykset ja molempien osapuolten kanta.

3. Jos asiaa ei saada ratkaistua alueella, tai jos yrityksessä ei ole vastaavaa organisaatiota, se voidaan saattaa selvitettäväksi työnantajan ja työntekijöitä laajimmin edustavan pääluottamusmiehen tai Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n välillä.

4. Edellä 3 momentissa tarkoitetun tai suoraan 2 momentissa tarkoitetun neuvottelun jälkeen asia voidaan saattaa Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n kesken selvitettäväksi. Neuvottelut jommankumman työehtosopimusosapuolen esityksestä on aloitettava ensi tilassa ja viimeistään viikon kuluessa esityksen tekemisestä.

5. Edellä tarkoitettua neuvottelujärjestystä noudattaen voidaan tutkia, onko työehtosopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaisilla taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti työntekijästä johtuvasta syystä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa työntekijä työehtosopimuksen 4 §:n 1 momentissa mainituilla perusteilla sellaisessa tilanteessa, jossa työehtosopimus on purettu työehtosopimuslain 8 luvun 1 §:n perusteella.

6. Jos asiaa ei saada työehtosopimusosapuolten välisissä neuvotteluissa ratkaistua, se voidaan kahden (2) kuukauden kuluessa saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Työehtosopimuksen irtisanomista koskevassa asiassa kanne työtuomioistuimessa on nostettava kahden vuoden kuluessa siitä, kun työehtosopimuksen irtisanominen on työehtosopimuslain 9 luvun 4 §:ssä säädetyllä tavalla toimitettu tai katsottava toimitetuksi.

7. Asia voidaan työtuomioistuimen sijasta työehtosopimuksen osapuolten yhteisestä sopimuksesta saattaa välimiesten ratkaistavaksi. Tällöin noudatetaan lakia välimiesmenettelystä.

8. Työnantaja, joka on työehtosopimuksen 4 §:n 1 momentissa määriteltyjen työntekijästä johtuvien irtisanomisperusteiden vastaisesti irtisanonut työntekijän, on velvollinen maksamaan työntekijälle korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Korvaus määrätään työsopimuslain 12 luvun 2 ja 3 §:n mukaisesti. Työehtosopimuslain 7 §:n mukaista hyvityssakkoa ei voida tuomita irtisanomista koskevien työehtosopimuksen määräysten rikkomisesta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä määrätyn korvauksen lisäksi.

53 § Ennakoilmoitus työtaisteluista

1. Ennen poliittiseen tai myötätuntotaisteluun ryhtymistä siitä ilmoitetaan valtakunnansovittelijalle sekä työnantaja- tai työntekijäliitolle mahdollisuuksien mukaan vähintään neljä päivää aikaisemmin. Ilmoituksessa on mainittava aiotun työtaistelun syyt, alkamishetki ja laajuus.

IX MUUT MÄÄRÄYKSET

54 § Sopimuksen voimassaoloaika

1. Tämä työehtosopimus on voimassa 8.11.2010 – 31.10.2013. Voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä allekirjoittaneiden liittojen puolelta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä, tai työehtosopimuksen 29.2.2012 allekirjoitetun allekirjoituspöytäkirjan 2 §:ssä sovitulla perusteella ennen sitä.

55 § Työrauha

1. Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä taikka sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassaolevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaansaamiseksi.

2. Lisäksi tähän sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen valvomaan, että sen alaiset yhdistykset ja työntekijät, joita sopimus koskee, eivät riko 1 momentissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä. Tämä yhdistyksille kuuluva velvollisuus sisältää myös sen, ettei yhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muullakaan tavalla myötävaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

56 § Allekirjoitusmerkinnät

1. Tämän työehtosopimuksen ohella noudatetaan liitteenä olevaa allekirjoittaneiden sopijaosapuolten kesken tehtyä työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjaa.

2. Tätä sopimusta on laadittu kaksi samasanaista kappaletta yksi kummallekin sopijaosapuolelle.

PALKKALIITE N (ASIAKASTOIMIPAIKKATYÖ)

TES: 60
PL: N1
PL: N2

1 § Soveltamisala

Tätä palkkaliitettä sovelletaan viestinvälitys- ja logistiikka-alan asiakastoimipaikkojen myynti- ja asiakaspalvelutehtävissä toimiviin työntekijöihin.

2 § Palkkaus

Työntekijän kiinteä palkka muodostuu:

1. tehtäväkohtaisesta taulukkopalkasta joka on porrastettu kokemusvuosien mukaan,
2. mahdollisesta työn erityisvastuuseen tai erityisosaamiseen perustuvasta palkanosasta,
3. mahdollisesta työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta,
4. mahdollisesta yrityskohtaisesta tuottavuuspalkanosasta, ja
5. mahdollisesta sovitusta palkanosasta.

1. Tehtäväkohtainen taulukkopalkka

Taulukkopalkat 1.10.2011 lukien:					
		PL: N1		PL: N2	
		Kuukausipalkka		Tuntipalkka	
PR	Kokemusvuodet	MUU SUOMI	PKS	MUU SUOMI	PKS
001	alle 2 vuotta	1.641	1.690	10,26	10,56
002	2 vuotta mutta alle 6 vuotta	1.704	1.755	10,65	10,97
003	6 vuotta mutta alle 10 vuotta	1.768	1.821	11,05	11,38
004	10 vuotta mutta alle 16 vuotta	1.852	1.908	11,58	11,93
005	16 vuotta ja enemmän	1.934	1.992	12,09	12,45

Tuntipalkkaa maksetaan osa-aikatyötä tekeväälle työntekijälle, jonka keskimääräinen työaika on alle 160 tuntia kuukaudessa. Tuntipalkka lasketaan jakamalla vastaavaa koko-aikatyötä tekevän työntekijän taulukkopalkkauksen ja mahdollisen henkilökohtaisen palkanosan ja mahdollisen järjestelmällisen summa luvulla 160.

Pääkaupunkiseudulla (Helsinki, Espoo, Vantaa ja Kauniainen) maksetaan PKS-taulukon palkkaa.

2. Erityisvastuuseen tai erityisosaamiseen perustuva palkanosa

Taulukkopalkan lisäksi maksetaan erillinen palkanosa niille työntekijöille, joiden toimenkuvaan sisältyy varsinaisen tehtävän lisäksi erityisvastuuta tai erityisosaamista sisältäviä tehtäviä.

Erityisvastuuseen tai -osaamiseen perustuvaa palkanosaa maksetaan kun työntekijä on valittu tehtävään ja tehtävän mukainen työ alkaa.

Työntekijä valitaan tehtävään joko toistaiseksi tai määräaikaisesti. Jos tehtävään toistaiseksi valitun työntekijän tehtävät muuttuvat pysyvästi siten, ettei hän enää sijoitu erityisvastuuseen tai –osaamiseen kuuluvan tehtävän piiriin, palkanosa poistuu. Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuva tehtävämuutos ennakoidaan palkkauksen muuttumisen osalta ilmoittamalla muutoksesta työntekijälle viimeistään tehtävässä oloajan mukaan määräytyvän työehtosopimuksen mukaisen irtisanomisajan puitteissa.

Erityisvastuuta tai –osaamista edellyttävään tehtävään sijaiseksi määrätylle maksetaan sijaisuuslisänä palkanosa vain yhdenjaksoisesti vähintään viisi työpäivää kestäneiltä sijaisajajohdilta.

1. Toimipaikan vastaava (1.10.2011 lukien) **128,69 euroa**
- vastaa toiminnasta sellaisessa asiakastoimipaikassa, jossa esimies ei työskentele

2. Koulutusvastaavan tehtävä (1.10.2011 lukien) **77,11 euroa**
- työpaikkakouluttaja

3. Henkilökohtainen palkanosa

Työntekijälle maksetaan taulukkopalkan lisäksi työsuorituksen arvioinnin perusteella henkilökohtaista palkanosaa, jonka suuruus on 0–12 % taulukkopalkasta.

Henkilökohtainen palkanosa määräytyy työntekijän työn tuloksellisuuden ja työn laadun perusteella. Tarkemmat määräytymisperusteet sovitaan paikallisesti yrityskohtaisesti työehtosopimuksen 47 §:n mukaisesti.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi suoritetaan pääsääntöisesti kerran vuodessa. Mahdolliset henkilökohtaisen palkanosan muutokset tulevat voimaan 1.5. lukien.

Jos henkilö siirtyy pysyvästi toisiin tehtäviin, arviointi suoritetaan työntekijän oltua uudessa tehtävässä kolme kuukautta. Mahdolliset henkilökohtaisen palkanosan muutokset toteutetaan arviointia seuraavan kuukauden alusta.

Uuden työntekijän henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi suoritetaan 4 kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta. Määräaikaisena palkatun työntekijän työsuoritus arvioidaan henkilön oltua tehtävissään 4 kuukautta joko yhdenjaksoisesti tai useammassa erässä viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana. Mahdolliset henkilökohtaisen palkanosan muutokset toteutetaan arviointia seuraavan kuukauden alusta.

Jos henkilön suoritustaso laskee, palkkaa voidaan myös alentaa. Palkkaa voidaan alentaa vasta, kun suoritustaso uudenkin arvioinnin jälkeen on alempi kuin se, jonka mukaan henkilökohtainen palkanosa on maksettu. Alentamisen edellytyksenä on, että työntekijälle on edellisen arvioinnin yhteydessä kirjallisesti ilmoitettu työsuoritustason alentumisesta ja näin annettu tilaisuus parantaa suoritustasoaan.

4. Yrityskohtainen tuottavuuspalkanosa

Yrityskohtaisesti voidaan ottaa käyttöön työehtosopimuksen muuta palkkaa korvaava tai sitä täydentävä yrityskohtainen tuottavuuspalkanosa. Palkanosan käyttöönoton perusteista ja kustannusvaikutuksesta sovitaan työehtosopimuksen osapuolten välillä. Tällöin voidaan myös sopia, että palkanosan tarkempi sisältö jätetään määrättäväksi paikallisesti yrityskohtaisesti työehtosopimuksen 47 §:n mukaisesti.

PALKKALIITE C (TOIMIHENKILÖTEHTÄVÄT)

TES: 60
PL: C1
PL: C2

1 § Soveltamisala

Tätä palkkaliitettä sovelletaan viestinvälitys- ja logistiikka-alan toimihenkilöihin. Liitettä ei sovelleta toimihenkilötehtävässä, johon sovelletaan muuta tämän työehtosopimuksen palkkaliitettä. Liitettä sovelletaan esimerkiksi hallinto-, esimies-, päällikkö-, suunnittelu- ja asiakaspalvelutehtävissä sekä myynnin tuen tehtävissä.

Tämä palkkaliite ei kuitenkaan koske seuraavia henkilöitä:

1. Henkilöitä, jotka edustavat työnantajaa henkilöstön palkka- ja työehtoja määriteltäessä tai henkilöitä, joilla on itsenäinen asema sekä taloudellinen tai tuotannollinen vastuu yrityksessä tai sen tulosityksikössä sekä asemaltaan näihin verrattavat henkilöt.
2. Henkilöitä, joilla ei ole esimiesvastuuta, mutta jotka toimivat strategisesti tärkeissä ja itsenäisissä asiantuntijatehtävissä,
 - joiden tehtäviin kuuluu strategioiden ja toimintapolitiikan suunnittelu, koordinointi ja valvonta tai
 - joiden toimintaa ohjaa yrityksen tai sen toiminnon strategia ja toimintopolitiikka tai
 - jotka strategian/toimintopolitiikan pohjalta vastaavat liiketoiminnon tai sen osatoiminnon järjestelmien, palvelujen, tuotteiden tms. kehittämisestä.

2 § Palkkausperusteet

Toimihenkilölle maksetaan tehtävien vaativuuden perusteella määräytyvää taulukkopalkkaa ja palkkaryhmissä 001-005 osaamisen ja henkilökohtaisen työssä suoriutumisen perusteella määräytyvää henkilökohtaista palkanosaa sekä muut mahdolliset palkkaliitteen soveltamisalaan kuuluvat kiinteän palkan osat.

1. Tehtävien vaativuus ja taulukkopalkat

Toimihenkilön tehtävien vaativuutta arvioidaan Palkkavaaka-järjestelmän tai muun työehtosopimuksen sopijapuolten hyväksymän vastaavan arviointijärjestelmän avulla. Tämän mukaisesti toimihenkilön tehtäväkokonaisuudelle määräytyy vaativuusryhmä.

Tehtävien saamien vaativuus pisteiden perusteella tehtävät ryhmitellään vaativuusryhmiin. Kullakin tehtävien vaativuusryhmällä on oma palkkaryhmänsä. Vaativuuden arviointia varten perustetaan yrityksessä työryhmä, joka koostuu työnantajan ja toimihenkilöiden edustajista.

Palkkaryhmät muodostuvat tehtävien vaativuusryhmistä, joiden pisteytykset Palkkavaaka-järjestelmää noudatettaessa ovat seuraavat:

001	82-164
002	165-181
003A	182-200
003B	201-221
004	222-245

005	246-269
006	270-299
007	300-329
008	330-365
009	366-401
010	402-445

Muuta kuin Palkkavaaka-järjestelmää noudatettaessa osapuolten kesken sovitaan sovellettavista vaativuusryhmien pisteytyksistä.

Taulukkopalkat ovat seuraavat:

Taulukkopalkat 1.10.2011 lukien:				
PR	PL: C1		PL: C2	
	Kuukausipalkka		Tuntipalkka	
	MUU SUOMI	PKS	MUU SUOMI	PKS
010	1 792	1 846	11,20	11,54
020	1 897	1 954	11,86	12,21
03A	2 092	2 155	13,08	13,47
03B	2 161	2 226	13,51	13,91
040	2 229	2 296	13,93	14,35
050	2 367	2 438	14,79	15,24
060	3 028	3 119	18,93	19,49
070	3 221	3 318	20,13	20,74
080	3 430	3 533	21,44	22,08
090	3 648	3 757	22,80	23,48
100	3 882	3 998	24,26	24,99

Pääkaupunkiseudulla (Helsinki, Espoo, Vantaa ja Kauniainen) maksetaan PKS-taulukon palkkaa.

Jos toimihenkilön tehtävät muuttuvat pysyvästi ja olennaisesti, selvitetään uusien tehtävien vaativuusryhmä. Toimihenkilön palkkaryhmä ja palkkaus tarkistetaan tehtävien muuttamispäivästä lukien. Toimihenkilölle maksetaan uuden palkkaryhmän mukaista taulukkopalkkaa siitä lähtien, kun hän aloittaa uuden palkkaryhmän mukaisen työn. Jos toimihenkilön tehtävät muuttuvat pysyvästi alempaan vaativuusryhmään, noudatetaan palkkaryhmän ja palkkauksen muutettaessa työsopimuksen irtisanomisaikaa. Tarvittaessa tarkistetaan myös työsopimus.

2. Henkilökohtainen palkanosa

Palkkaryhmissä 001 - 005 toimihenkilölle maksetaan osaamisen ja henkilökohtaisen työssä suoriutumisen arviointiin perustuvaa palkanosaa.

Henkilökohtaisen palkanosan suuruus on 5-40 % taulukkopalkasta. Henkilökohtaisen palkanosan määräytymisperusteet sovitaan paikallisesti yrityskohtaisesti työehtosopimuksen 47 §:n mukaisesti.

Henkilökohtaisen työsuorituksen määrittely suoritetaan pääsääntöisesti kerran vuodessa käytävissä esimiehen ja toimihenkilön välisissä työsuorituksenarviointikeskusteluissa. Arviointikeskustelun pääkohdat kirjataan palautteeksi. Mahdolliset henkilökohtaisen palkanosan muutokset tulevat voimaan 1.5. lukien.

Työsuorituksen arviointi suoritetaan henkilön siirtyessä pysyvästi palkkaryhmästä toiseen tai uuden henkilön osalta neljän kuukauden kuluessa tehtävämuutoksesta tai työsuhteen alkamisesta.

Jos henkilön suoritustaso laskee, palkkaa voidaan myös alentaa. Palkkaa voidaan alentaa vasta, kun suoritustaso uudenkin arvioinnin jälkeen on alempi kuin se, jonka mukaan henkilökohtainen palkanosa on maksettu. Alentamisen edellytyksenä on, että työntekijälle on edellisen arvioinnin yhteydessä kirjallisesti ilmoitettu työsuoritustason alentumisesta ja näin annettu tilaisuus parantaa suoritustasoaan.

3. Yrityskohtainen tuottavuuspalkanosa

Yrityskohtaisesti voidaan ottaa käyttöön työehtosopimuksen muuta palkkaa korvaava tai sitä täydentävä yrityskohtainen tuottavuuspalkanosa. Palkanosan käyttöönoton perusteista ja kustannusvaikutuksesta sovitaan työehtosopimuksen osapuolten välillä. Tällöin voidaan myös sopia, että palkanosan tarkempi sisältö jätetään määrättäväksi paikallisesti yrityskohtaisesti työehtosopimuksen 47 §:n mukaisesti.

TES 60
 PL: Y1
 PL: Y2

1 § Soveltamisala

Tätä palkkaliitettä sovelletaan viestinvälitys- ja logistiikka-alan yritysmyyntitoimintojen päällikkö-, asiantuntija-, esimies- ja myyntitehtävissä työskenteleviin toimihenkilöihin.

2 § Palkkausperusteet

Toimihenkilölle maksetaan tehtävien vaativuuden perusteella määräytyvää taulukkopalkkaa ja palkkaryhmissä 001 ja 002 osaamisen ja henkilökohtaisen työssä suoriutumisen perusteella määräytyvää henkilökohtaista palkanosaa sekä muut mahdolliset palkkaliitteen soveltamisalaan kuuluvat kiinteän palkan osat.

1. Tehtävien vaativuus ja taulukkopalkat

Toimihenkilön tehtävien vaativuutta arvioidaan Palkkavaaka-järjestelmän tai muun työehtosopimuksen sopijapuolten hyväksymän vastaavan arviointijärjestelmän avulla. Tämän mukaisesti toimihenkilön tehtäväkokonaisuudelle määräytyy vaativuusryhmä.

Tehtävien saamien vaativuus pisteiden perusteella tehtävät ryhmitellään vaativuusryhmiin. Kullakin tehtävien vaativuusryhmällä on oma palkkaryhmänsä. Vaativuuden arviointia varten perustetaan yrityksessä työryhmä, joka koostuu työnantajan ja toimihenkilöiden edustajista.

Palkkaryhmät muodostuvat tehtävien vaativuusryhmistä, joiden pisteytykset Palkkavaaka-järjestelmää noudatettaessa ovat seuraavat:

001	182-221
002	246-269
003	270-299

Muuta kuin Palkkavaaka-järjestelmää noudatettaessa osapuolten kesken sovitaan sovellettavista vaativuusryhmien pisteytyksistä.

Taulukkopalkat ovat seuraavat:

Taulukkopalkat 1.10.2011 lukien:				
PR	PL: Y1		PL: Y2	
	Kuukausipalkka		Tuntipalkka	
	MUU SUOMI	PKS	MUU SUOMI	PKS
001	2 306	2 375	14,41	14,84
002	2 611	2 689	16,32	16,81
003	3 028	3 119	18,93	19,49

Pääkaupunkiseudulla (Helsinki, Espoo, Vantaa ja Kauniainen) maksetaan PKS-taulukon palkkaa.

Jos toimihenkilön tehtävät muuttuvat pysyvästi ja olennaisesti, selvitetään uusien tehtävien vaativuuksryhmä. Toimihenkilön palkkaryhmä ja palkkaus tarkistetaan tehtävien muuttamispäivästä lukien. Toimihenkilölle maksetaan uuden palkkaryhmän mukaista taulukkopalkkaa siitä lähtien, kun hän aloittaa uuden palkkaryhmän mukaisen työn. Jos toimihenkilön tehtävät muuttuvat pysyvästi alempaan vaativuuksryhmään, noudatetaan palkkaryhmän ja palkkauksen muutettaessa työsopimuksen irtisanomisaikaa. Tarvittaessa tarkistetaan myös työsopimus.

2. Henkilökohtainen palkanosa

Palkkaryhmissä 001 ja 002 toimihenkilölle maksetaan osaamisen ja henkilökohtaisen työssä suoriutumisen arviointiin perustuvaa palkanosaa.

Henkilökohtainen palkanosa voi olla taulukkopalkasta enintään 30 %. Henkilökohtaisen palkanosan määräytymisperusteet sovitaan paikallisesti yrityskohtaisesti työehtosopimuksen 47 §:n mukaisesti.

Henkilökohtaisen työsuorituksen määrittely suoritetaan pääsääntöisesti kerran vuodessa käytävissä esimiehen ja toimihenkilön välisissä työsuorituksenarviointikeskusteluissa. Arviointikeskustelun pääkohdat kirjataan palautteeksi. Mahdolliset henkilökohtaisen palkanosan muutokset tulevat voimaan 1.5. lukien.

Henkilökohtainen palkanosa voi työsuorituksen arvioinnin perusteella alentua enintään 50 % aikaisemmasta. Jos henkilökohtainen palkanosa alenee arvioinnin seurauksena, työnantajan tulee arvioinnin yhteydessä antaa työntekijälle palautetta siitä, kuinka tämän tulisi parantaa suoritustaan. Henkilökohtaisen palkanosan alentuessa työsuoritus arvioidaan uudestaan kuuden kuukauden kuluttua.

Työsuorituksen arviointi suoritetaan henkilön siirtyessä pysyvästi palkkaryhmästä toiseen tai uuden henkilön osalta 4 kuukauden kuluessa tehtävämuutoksesta tai työsuhteen alkamisesta.

3. Yrityskohtainen tuottavuuspalkanosa

Yrityskohtaisesti voidaan ottaa käyttöön työehtosopimuksen muuta palkkaa korvaava tai sitä täydentävä yrityskohtainen tuottavuuspalkanosa. Palkanosan käyttöönottamisen perusteista ja kustannusvaikutuksesta sovitaan työehtosopimuksen osapuolten välillä. Tällöin voidaan myös sopia, että palkanosan tarkempi sisältö jätetään määrättäväksi paikallisesti yrityskohtaisesti työehtosopimuksen 47 §:n mukaisesti.

PALKKALIITE D (SANOMALEHDENJAKELU)

TES: 60
PL: D2

1 § Soveltamisala

Tätä palkkaliitettä sovelletaan sanomalehdenjakelussa työskenteleviin työntekijöihin.

2 § Palkkaperusteet

1. Työntekijän palkka muodostuu suoritepalkasta ja tuntipalkasta.
2. Suoritepalkkaa maksetaan jakelutyöstä. Jakelutyöllä tarkoitetaan tämän palkkaliitteen 3 §:n mukaisesti hinnoiteltua työtä. Muu työ on aikatyötä, josta maksetaan tuntipalkkaa.
3. Suoritepalkan perusteena on kullakin työkokonaisuudella tai sen osalla jaettavalle lehdelle määritelty kappalekorvaus. Työvuoron suoritepalkka määräytyy kappalekorvauksen suuruuden ja työvuorolla jaettavana olevan lehtimäärän mukaan. Työntekijälle maksettavaan henkilökohtaiseen suoritepalkkaan kuuluu kokemusvuosikorotus. Työntekijän henkilökohtaista suoritepalkkaa korotetaan kertoimella olosuhteiden ja työtehtävän laajuuden perusteella. Erikseen nimettyjen tuotteiden jakelutyöstä maksetaan edellä sanotun sijasta erillistä kappalekorvausta.
4. Tuntipalkkana maksetaan taulukkotuntipalkkaa. Taulukkotuntipalkka on määritelty erikseen 6+2 –työvuorokiertojärjestelmässä ja 7+1 –työvuorokiertojärjestelmässä.

3 § Suoritepalkka

1. Kappalekorvaus

1.1. Työkokonaisuudella tai, jos työkokonaisuus muodostuu yhtä useammasta osasta, kullakin sen osalla jaettavalle lehdelle lasketaan kappalekorvaus kohdassa 1.2. sovitulla tavalla.

1.2. Kussakin työnantajayrityksessä määriteltyjen kulkemisen ja jakelutyön perusteiden mukaisesti työkokonaisuudelle tai sen osalle lasketaan aika-arvo. Aika-arvo kerrotaan käytettävää työvuorokiertojärjestelmää vastaavan palkkataulukon 101 tai 001 taulukkotuntipalkalla. Pääkaupunkiseudulla (Helsinki, Espoo, Vantaa ja Kauniainen) aika-arvo kerrotaan palkkataulukon PKS 101 tai PKS 001 tuntipalkalla. Kappalekorvauksen arvo saadaan jakamalla näin saatu työkokonaisuuden tai sen osan raha-arvo työkokonaisuudella tai sen osalla jaettavana olevien lehtien lukumäärällä.

1.3. Aika-arvon laskennan perusteena olevista kulkemisen ja jakelutyön yrityskohtaisista perusteista sovitaan paikallisesti yrityskohtaisesti työehtosopimuksen 47 §:n mukaisesti työnantajan ja työntekijöitten edustajien kesken.

2. Kokemusvuosikorotus

2.1. Edellä 1. kohdan mukaan määräytyvää suoritepalkkaa korotetaan 6+2-työvuorokiertojärjestelmässä olevan työntekijän kokemusvuosien mukaan 1.1.2012 lukien seuraavasti:

	muu Suomi	PKS
2:n kokemusvuoden jälkeen kertoimella	1,035	1,035
6:n kokemusvuoden jälkeen kertoimella	1,070	1,071
10:n kokemusvuoden jälkeen kertoimella	1,119	1,119, ja
16:n kokemusvuoden jälkeen kertoimella	1,167	1,167.

2.2. Kokemusvuosikorotus 7+1-työvuorokiertojärjestelmässä olevalle työntekijälle on 1.1.2012 lukien seuraava:

	muu Suomi	PKS
2:n kokemusvuoden jälkeen kertoimella	1,023	1,024
6:n kokemusvuoden jälkeen kertoimella	1,063	1,063
10:n kokemusvuoden jälkeen kertoimella	1,109	1,110, ja
16:n kokemusvuoden jälkeen kertoimella	1,161	1,161.

2.3. Kokemusvuosia kerryttävät ne kuukaudet, joilta työntekijä ansaitsee tämän työehtosopimuksen mukaan vuosilomaa.

3. Yökorotus

3.1. Kello 4 tai sitä ennen alkavaksi suunnitellusta työkokonaisuudesta maksettavan edellä 1. kohdan mukaan määräytyvän suoritepalkan määrä mahdollisella 2. kohdan kokemusvuosikorotuksella korotettuna kerrotaan kertoimella 1,3.

3.2. Kello 4 jälkeen ennen kello 6 alkavaksi suunnitellusta työkokonaisuudesta maksettavan suoritepalkan määrä mahdollisella kokemusvuosikorotuksella korotettuna kerrotaan kertoimella 1,15.

3.3. Kello 6 tai sen jälkeen alkavaksi suunnitellusta työkokonaisuudesta maksettavan suoritepalkan määrä mahdollisella kokemusvuosikorotuksella korotettuna maksetaan korotamattomana.

4. Erillinen kappalekorvaus

Edellä 1. – 3. kohdassa määritellyn kappalekorvauksen sijasta maksetaan alla lueteltujen tuotteiden jakelutyöstä muun jakelutyön yhteydessä erillistä kappalekorvausta. Tuotteiden jakelusta erillisenä jakeluna maksetaan erillisen kappalekorvauksen sijasta aikatyön tuntipalkkaa ja työehtosopimuksen 17 § 2 – 4 momenttien perusteiden mukaisesti yötyölisää.

4.1. Irrallinen painotuote (1.10.2011 lukien)

4.1.1. alle 150 grammaa painava mainos ja esite: 3,1 senttiä kappaleelta,

4.1.2. vähintään 150 grammaa painava mainos ja esite: 5,6 senttiä kappaleelta ,

4.1.3. lisäpeittojakelu: 6,2 senttiä kappaleelta,

4.1.4. Helsingin Sanomien kuukausiliite ja yli 350 gramman painotuote: 6,9 senttiä kappaleelta, ja

4.1.5. alle 150 grammaa painava osoitekohtainen mainos 4,9 senttiä ja yli 150 grammaa painava 6,9 senttiä kappaleelta.

4.2. Lehden sisään pistetty painotuote (1.10.2011 lukien)

4.2.1. muu kuin lehden muotoinen samalla painorotaatiolla tuotettu painotuote, jossa on yli 20 sivua tai jossa yhdessä muiden saman lehden sisään pistettyjen vastaavien painotuotteiden kanssa on yli 20 sivua: 1,4 senttiä jokaisen alkavan 20 sivun määrältä,

4.2.2. Helsingin Sanomien kuukausiliite: 6,9 senttiä kappaleelta, ja

4.2.3. Helsingin Sanomien Nyt-liite: 1,4 senttiä kappaleelta.

4 § Tuntipalkka

1. Taulukkotuntipalkka 6+2 -työvuorokiertojärjestelmässä

Taulukkotuntipalkat 1.1.2012 lukien:			
PR		MUU SUOMI	PKS
101	-	8,37	8,62
102	2 kokemusvuoden jälkeen	8,66	8,92
103	6 kokemusvuoden jälkeen	8,96	9,23
104	10 kokemusvuoden jälkeen	9,37	9,65
105	16 kokemusvuoden jälkeen	9,77	10,06

2. Taulukkotuntipalkka 7+1 –työvuorokiertojärjestelmässä

Taulukkotuntipalkat 1.1.2012 lukien:			
PR		MUU SUOMI	PKS
001	-	8,14	8,38
002	2 kokemusvuoden jälkeen	8,33	8,58
003	6 kokemusvuoden jälkeen	8,65	8,91
004	10 kokemusvuoden jälkeen	9,03	9,30
005	16 kokemusvuoden jälkeen	9,45	9,73

6+2 –työvuorokiertojärjestelmällä tarkoitetaan järjestelmää, jossa työntekijän kuutta työpäivää seuraa kaksi vapaapäivää, ja 7+1 –työvuorokiertojärjestelmällä järjestelmää, jossa työntekijän seitsemää työpäivää seuraa yksi vapaapäivä.

Pääkaupunkiseudulla (Helsinki, Espoo, Vantaa ja Kauniainen) maksetaan PKS-taulukon mukainen tuntipalkka.

5 § Palkkaperusteiden käyttäminen

1. Työvuoron suoritepalkka maksetaan tämän palkkaliitteen 3 §:n mukaisesti työvuorolle suunnitellusta työkokonaisuudesta.

2. Jos työntekijä työvuoronsa aikana suostumuksensa perusteella tekee suunnitellun työkokonaisuuden lisäksi muuta tämän palkkaliitteen mukaista työtä, hänelle maksetaan lisäksi tästä työstä määräytyvä 3 §:n mukainen suoritepalkka tai 4 §:n mukainen tuntipalkka.

3. Jos työntekijä 2 momentissa tarkoitetussa tapauksessa tekee jakelutyön poissa olevan toisen työntekijän sijasta, hänelle maksetaan 3 § 1 ja 2 kappaleen perusteella laskettava suoritepalkka korotettuna kertoimella 1,2, jos työstä sovitaan työvuoroluettelojakson aikana ennen jakelutyötä edeltävää iltaa kello 18, ja kertoimella 1,3, jos työstä sovitaan sen jälkeen. Korotettua suoritepalkkaa maksetaan siihen saakka, kun poissa olevalle työntekijälle järjestetään sijainen, kuitenkin enintään kolmelta peräkkäiseltä vuorokaudelta. Korotettua suoritepalkkaa ei makseta alle viisi työvuoroa viikossa tekeväälle työntekijälle, jos hän tekee työtä muuna kuin työvuoroluetteloon työpäiväksi merkittynä päivänä.

4. Työntekijälle maksetaan 3 § 1 ja 2 kappaleen perusteella laskettava suoritepalkka korotettuna kertoimella 1,1, jos työntekijä työvuoroluettelon mukaan toimii vapaapäivävuorottajana 7+1 -työvuorokiertojärjestelmässä neljässä työkokonaisuudessa tai 6+2 -työvuorokiertojärjestelmässä kolmessa työkokonaisuudessa työvuoroluettelojakson aikana, tai jos työntekijä kalenterikuukauden aikana toimii neljässä työkokonaisuudessa mahdollisen hänelle normaalisti määrätyn työkokonaisuuden lisäksi. Korotus maksetaan vain hänelle normaalisti määrätyn työkokonaisuuden lisäksi tehtävistä työkokonaisuuksista.
5. Edellä 3-4 momenteissa tarkoitettua suoritepalkan korotusta maksetaan vain toista kerrallaan.
6. Lisätyötä on osa-aikaisen työntekijän työvuoroluetteloon merkityn työajan ylittävä työ, joka ei ole ylityötä. Palkkaa maksetaan sellaisesta lisä- ja ylityöstä, jota ei ole työvuoroluetteloon suunniteltu. Työehtosopimuksen 16 § 3 ja 11 momentista poiketen työvuoroluetteloon suunnitellusta työstä maksetaan lisä- ja ylityön palkkaa vain, jos työvuoron ylityminen johtuu työntekijästä riippumattomasta syystä. Lisä- ja ylityön palkka maksetaan tämän palkkaliitteen 3 ja 4 §:n ja edellä tässä pykälässä määrätyn mukaisesti. Ylityön korotusosa lasketaan kuitenkin aina tuntipalkasta.
7. Työstä maksettava suoritepalkka sisältää palkan työehtosopimuksen 10 § 2 momentin mukaisesta työajaksi luettavasta siirtymisestä, 10 § 3 momentin mukaisesta työvälineiden noutamisesta työnantajan määräämästä paikasta ja niiden sinne takaisin viemisestä sekä tietojärjestelmien käytöstä.
8. Työhön perehdytettävänä olevalle uudelle työntekijälle maksetaan tuntipalkkaa.

6 § Eräät lisät ja korvaukset

1. Työehtosopimuksen 17 § ja 19 § mukaiset lisät ja korvaukset maksetaan sanotuissa pykälissä määrättyllä tavalla vain aikatyöstä ja tämän palkkaliitteen 7 §:ssä tarkoitulta odotusajalta. Yötyölisää maksetaan vain aikatyöstä ja odotusajalta.
2. Jakelutyössä työehtosopimuksen 19 § 1 momentin sunnuntaityökorvaus ja 19 § 5 momentin aattopäivänlisä on työvuoron ajalta tämän palkkaliitteen 3 § 1 ja 2 kappaleen perusteella laskettavan suoritepalkan ja 19 § 2 momentin vapun- ja itsenäisyyspäivän korvaus kaksinkertaisen suoritepalkan suuruinen. Työehtosopimuksen 25 § 19 momentissa tarkoitettuna perehdyttämislisänä maksetaan perehdyttämisaian suoritepalkka korotettuna kertoimella 1,07.
3. Jakelutyössä työehtosopimuksen 17 § 1 momentin iltatyölisä lasketaan tuntipalkasta. Työehtosopimuksen 20 § 3 momentissa tarkoitettu hälytysraha on tuntipalkan suuruinen. Työehtosopimuksen 30 § 4 momentissa tarkoitettuun terveystarkastukseen kulunut aika korvataan työntekijälle tuntipalkalla.
4. Jos työntekijä tekee jakelutyönsä ohella jakelun valvojan tehtäviä, hänelle maksetaan kultakin työtunnilta varhaisjakelun valvojan korvauksena tämän palkkaliitteen 3 § 1 ja 2 kappaleen perusteella laskettava suoritepalkka kerrottuna kertoimella 1,25. Tällöin valvontatyö kuuluu työvuorolle suunniteltuun jakelutyön työkokonaisuuteen. Jos valvontatehtävä ei kuulu suunniteltuun jakelutyön työkokonaisuuteen, vaan sille on varattu erikseen työaika, jakelutyön osuus maksetaan tämän palkkaliitteen perusteella ja valvontatyön osuus tämän työehtosopimuksen palkkaliitteessä C määritellyllä valvojan tuntipalkalla.

5. Jos työntekijä käyttää työssään manuaalisesti tuotettua jakelulistaa ja jakelulista joudutaan uusimaan kokonaan työnantajan määräyksestä, uusimisesta maksetaan jakelulistan kunnossapitokorvauksena jakelulistaa vastaavan alueen tämän palkkaliitteen 3 § 1 ja 2 kappaleen perusteella laskettavaa suoritepalkkaa vastaava palkka.

6. Kultakin työvuorolta, jonka aikana työntekijä käyttää työnantajan hallinnoimaa jakeluautoa, työntekijälle maksetaan lisäpalkkiona 21 minuutin palkkaryhmän 001 tai 101 mukaista tuntipalkkaa ilman kokemusvuosikorotusta vastaava määrä. Palkkiota ei oteta huomioon laskettaessa palkan perusteella määräytyviä muita etuuksia.

7 § Odotusajan ja työnteon estymisen korvaaminen

1. Jos lehdet eivät ole työntekijän saatavissa määriteltynä aikana, työntekijälle, joka joutuu odottamaan kuljetusta, maksetaan odotusajan korvausta tuntipalkan mukaan. Jos odotusaika on 10 - 15 minuuttia, korvaus maksetaan 15 minuutin perusteella. Lisäksi jokaisesta sen jälkeen alkavasta 15 minuutin jaksosta korvaus maksetaan 15 minuutin perusteella. Maksamisen edellytyksenä on, että työntekijä suorittaa jakelun samana päivänä odotusajan jälkeen. Odotusajan korvauksen lisäksi maksetaan työaikakorvaukset työehtosopimuksen mukaisesti.

2. Jos varhaisjakelussa lehtien toimitus jakelun lähtöpisteisiin on porrastettu useampaan kuljetukseen ja jos toinen tai kolmas kuljetus on myöhässä työntekijän työajan jo alettua, noudatetaan 1. momentin odotusajan korvausmääräyksiä myös näihin jälkimmäisiin kuljetuksiin. Kukin kuljetuksen odotusajan korvaus määritellään erikseen. Yhteenlaskua ei tehdä.

3. Jos työntekijälle maksetaan odotusajan korvausta, vastaavalta ajalta ei makseta lisätyön palkkaa.

4. Jos lehdet eivät ole työntekijän saatavissa määriteltynä aikana, työntekijä on kuitenkin velvollinen suorittamaan jakelun, mikäli odotusaika on enintään yksi tunti.

5. Jos kuljetus myöhästyy yli tunnin, työntekijällä on työntekovelvoite todettuun jakelun palvelutasotavoitteeseen saakka. Tämän jälkeen jakelu voi jatkua vain työntekijän suostumuksella. Työntekijä on velvollinen ilmoittamaan työnjohdolle, jos hänellä ei ole mahdollisuutta suorittaa työkokonaisuuttaan loppuun.

6. Jos työntekijä 5 momentin tapauksessa suorittaa jakelun loppuun, hänelle maksetaan kyseisen työvuoron tämän palkkaliitteen 3 § 1 ja 2 kappaleen perusteella laskettava suoritepalkka 1,1-kertaisena.

7. Jos työntekijä ei voi tehdä työtä siitä syystä, että työntekijän työvuorolta jää lehtiä pois, työntekijälle maksetaan työvuoron täysi suoritepalkka niillä perusteilla ja sen pituiselta ajalta kuin työehtosopimuksen 2 luvun 12 §:ssä on säädetty.

8 § Työkokonaisuuden muutoksen vaikutus palkkaan

1. Jos työntekijälle suunniteltu työkokonaisuus muuttuu, työntekijälle maksettavan palkan määrä voi muuttua siten kuin tässä pykälässä on sovittu.

2. Jos työkokonaisuuden tai sen osan perusteet muuttuvat, työkokonaisuus tai sen osa voidaan työnantajan aloitteesta tarkistaa. Työkokonaisuus tai sen osa voidaan tarkistaa myös, jos se muutoin nähdään tarpeelliseksi. Tarkistetusta työkokonaisuudesta laaditaan työnkuva. Luottamusmiehelle varataan tilaisuus osallistua työkokonaisuuden tai sen osan tarkistukseen ja työnkuvan laatimiseen. Tarkistuksen asiakirjoista on pyydettyäessä annettava jäljennökset työntekijälle ja hänen luottamusmiehelleen.
3. Työntekijälle suunniteltu työkokonaisuus tai sen osa voi muuttua myös sen johdosta, että työnantaja toimivaltansa puitteissa määrää työntekijälle toisen työkokonaisuuden tai sen osan.
4. Jos suoritepalkka työnantajan aloitteesta tapahtuneen työkokonaisuuden tai sen osan muutoksen johdosta muuttuu, uutta suoritepalkkaa maksetaan työkokonaisuuden muuttumista seuraavan palkanmaksukauden alusta. Luottamusmiehelle varataan tilaisuus antaa lausuntonsa suoritepalkan muuttamisesta ennen muutoksen toteuttamista. Työntekijälle, jolle maksettavan suoritepalkan määrä vähenee työkokonaisuuden tai sen osan muutoksen johdosta, maksetaan kuukausittain kiinteämääräinen korvaus. Korvaus on muutoshetken aikaisemman ja uuden suoritepalkan erotuksen suuruinen. Korvausta maksetaan niin kauan kuin työntekijä tekee työkokonaisuuden tai sen osan työtä enintään kuitenkin työehtosopimuksen mukaisen irtisanomisajan pituiselta ajalta.
5. Jos työntekijän suoritepalkka pienentyy olennaisesti sen johdosta, että työnantaja toimivaltansa puitteissa määrää työntekijälle toisen työkokonaisuuden tai sen osan, työntekijälle maksetaan kuukausittain aikaisemman ja uuden suoritepalkan erotuksen suuruista kiinteämääräistä korvausta. Korvausta maksetaan siitä lukien, kun työntekijälle kirjallisesti ilmoitettiin muutoksesta ja sen perusteesta niin kauan muutos vaikuttaa palkkaa alentavasti enintään kuitenkin työehtosopimuksen mukaisen irtisanomisajan pituiselta ajalta.
6. Työntekijän suoritepalkan määrä voi pienentyä sen johdosta, että lehtinimike kokonaan poistuu jakelusta. Työntekijälle maksetaan tällöin kuukausittain aikaisemman ja uuden suoritepalkan erotuksen suuruista kiinteämääräistä korvausta. Korvausta maksetaan siitä lukien, kun työntekijälle kirjallisesti ilmoitettiin muutoksesta ja sen perusteesta niin kauan kuin lehtinimikkeen poistuminen vaikuttaa palkkaa alentavasti enintään kuitenkin työehtosopimuksen mukaisen irtisanomisajan pituiselta ajalta.
7. Työntekijä ja häntä edustava luottamusmies voivat yhdessä vaatia työntekijälle sovitun työkokonaisuuden tai sen osan työntekijän palkkaan vaikuttavat perusteet tarkistettaviksi. Työnantajan on esitettävä perusteet kuukauden kuluessa tarkistuspyynnön kirjallisesta esittämisestä. Jos työkokonaisuuden tai sen osan perusteet tarkistuksen johdosta muuttuvat ja suoritepalkka sen johdosta nousee, uutta suoritepalkkaa maksetaan tarkistuspyynnön esittämistä seuraavaa kuukautta lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien. Jos suoritepalkka laskee, uutta suoritepalkkaa maksetaan tarkistuksen suorittamista seuraavaa kahta kuukautta lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.
8. Työkokonaisuuden tai sen osan muutoksen aiheuttamaan muutokseen työntekijälle maksettavaan aikapalkkaan noudatetaan samoja periaatteita kuin edellä 4. – 7. momentissa suoritepalkan osalta on sovittu.
9. Jos työntekijöitä joudutaan irtisanomaan työn pysyvän vähentymisen johdosta, työhön jäävien työntekijöiden työkokonaisuuksia uudelleen järjestettäessä on pyrittävä siihen, että ensisijaisesti työtä päätyönään tekevien työntekijöiden suoritepalkan määrä ei alene.

9 § Kustannusten korvaukset

1. Kun jakelureitti on määritelty suoritettavaksi työntekijän omalla polkupyörällä, työntekijälle maksetaan kustannusten korvauksena **polkupyöräkorvausta** 44,1 senttiä (1.10.2011 lukien) työvuoroluettelon merkityltä jakelutyön työvuorolta.
2. Työnantaja maksaa omaa puhelintaan jakelutyössä käyttävälle työntekijälle **puhelin-korvausta** työvuoroluettelon merkityltä jakelutyön työvuorolta siten kuin siitä paikallisesti yrityskohtaisesti työehtosopimuksen 47 §:n mukaisesti sovitaan.

PALKKALIITE P (VIESTINVÄLITYS- JA KULJETUSTYÖ)

TES: 60
PL: P1, P2, A, B, C

1 § Soveltamisala

Tätä palkkaliitettä sovelletaan viestinvälitystyössä eri työvaiheissa perus- ja ammattitehtävissä työskenteleviin työntekijöihin sekä tavaran kuljetustehtävissä työskenteleviin työntekijöihin.

2 § Palkkaus

Työntekijän kiinteä palkka muodostuu:

1. tehtäväkohtaisesta taulukkopalkasta, joka on porrastettu kokemusvuosien mukaan,
2. mahdollisesta työn erityisvastuuseen ja erityisosaamiseen perustuvasta palkanosasta,
3. mahdollisesta sovitusta palkanosasta,
4. mahdollisesta yritysکوhtaisesta tuottavuuspalkanosasta,
5. mahdollisesta osoitteettomien lähetysten erilliskorvauksesta postinjakelussa, ja
6. mahdollisesta korvauksesta postinjakelun tilapäisestä urakoinnista.

1. Tehtäväkohtainen taulukkopalkka

Palkkaryhmät

Palkkaryhmä 100 Perustehtävä

Yhden toimenkuvan tehtävä tai enintään kahden jakelureitin tekijä.

Palkkaryhmä 200 Ammattitehtävä

Viestinvälitystyö.

Palkkaryhmä A, B ja C Kuljetustehtävä

Luvanvaraisesta tavarankuljetuksesta tiellä annetussa laissa tarkoitettu tavaran kuljetustyö lukuun ottamatta postin jakelutyötä.

Taulukkopalkat

Taulukkopalkat 1.1.2012 lukien:					
		PL: P1		PL: P2	
PERUSTEHTÄVÄ		Kuukausipalkka		Tuntipalkka	
PR	Kokemusvuodet	MUU SUOMI	PKS	MUU SUOMI	PKS
101	alle 2 vuotta	1.613	1.661	10,08	10,38
102	2 vuotta mutta alle 6 vuotta	1.686	1.737	10,54	10,86
103	6 vuotta mutta alle 10 vuotta	1.762	1.815	11,01	11,34
104	10 vuotta mutta alle 16 vuotta	1.841	1.896	11,51	11,85
105	16 vuotta ja enemmän	1.926	1.984	12,04	12,40

AMMATTITEHTÄVÄ		Kuukausipalkka		Tuntipalkka	
PR	Kokemusvuodet	MUU SUOMI	PKS	MUU SUOMI	PKS
201	alle 2 vuotta	1.694	1.745	10,59	10,91
202	2 vuotta mutta alle 6 vuotta	1.768	1.821	11,05	11,38
203	6 vuotta mutta alle 10 vuotta	1.848	1.903	11,55	11,89
204	10 vuotta mutta alle 16 vuotta	1.932	1.990	12,08	12,44
205	16 vuotta ja enemmän	2.020	2.081	12,63	13,01
KULJETUSTEHTÄVÄ		Kuukausipalkka		Tuntipalkka	
Pakettiauto		MUU SUOMI	PKS	MUU SUOMI	PKS
PR	Kokemusvuodet				
A01	alle 6 vuotta	1.784	1.838	11,15	11,49
A02	6 vuotta mutta alle 10 vuotta	1.865	1.921	11,66	12,01
A03	10 vuotta mutta alle 16 vuotta	1.949	2.007	12,18	12,54
A04	16 vuotta ja enemmän	2.037	2.098	12,73	13,11
Kuorma-auto		MUU SUOMI	PKS	MUU SUOMI	PKS
PR	Kokemusvuodet				
B01	alle 6 vuotta	1.837	1.892	11,48	11,83
B02	6 vuotta mutta alle 10 vuotta	1.917	1.975	11,98	12,34
B03	10 vuotta mutta alle 16 vuotta	2.002	2.062	12,51	12,89
B04	16 vuotta ja enemmän	2.091	2.154	13,07	13,46
Yhdistelmäajoneuvo		MUU SUOMI	PKS	MUU SUOMI	PKS
PR	Kokemusvuodet				
C01	alle 6 vuotta	1.888	1.945	11,80	12,16
C02	6 vuotta mutta alle 10 vuotta	1.971	2.030	12,32	12,69
C03	10 vuotta mutta alle 16 vuotta	2.054	2.116	12,84	13,23
C04	16 vuotta ja enemmän	2.141	2.205	13,38	13,78

Kuljetustehtävärühmän määräytyminen

Kuljetustyössä työntekijän tehtävärühmä määräytyy hänen pääasiallisen työnsä mukaan. Jos työntekijä tekee tilapäisesti alemmpipalkkaisen tehtävärühmän työtä, hänen palkkaansa ei vähennetä. Jos työntekijä tekee työvuoroluettelajakson aikana ylempipalkkaisen tehtävärühmän työtä yhteensä vähintään viitenä päivänä, hänelle maksetaan näiltä päiviltä ylempipalkkaisen tehtävärühmän palkka.

Tuntipalkka

Tuntipalkkaa maksetaan osa-aikatyötä tekevällä työntekijälle, jonka keskimääräinen kuukausityöaika on alle 160 tuntia kuukaudessa. Tuntipalkka lasketaan jakamalla vastaava kokoaikatyötä tekevän työntekijän taulukkopalkkauksen ja mahdollisen erityisvastuuseen ja erityisosaamiseen perustuvan palkanosan, mahdollisen henkilökohtaisen palkanosan ja mahdollisen järjestelmällisen summa luvulla 160.

PKS palkka

Pääkaupunkiseudulla (Helsinki, Espoo, Vantaa ja Kauniainen) maksetaan PKS-taulukon palkkaa.

Tehtävämuutos

Jos työntekijän tehtävät muuttuvat pysyvästi ja olennaisesti, selvitetään uusien tehtävien palkkaryhmä. Työntekijän palkkaryhmä ja palkkaus tarkistetaan tehtävien muuttamispäivästä lukien. Jos työntekijän tehtävät muuttuvat pysyvästi alempaan palkkaryhmään, nou-

datetaan palkkaryhmän ja palkkauksen muutettaessa työsopimuksen irtisanomisaikaa. Tarvittaessa tarkistetaan myös työsopimus.

2. Erityisvastuuseen ja erityisosaamiseen perustuva palkanosa

Taulukkopalkan lisäksi maksetaan erillinen palkanosa niille työntekijöille, joiden tehtäviin sisältyy varsinaisen tehtävän lisäksi erityisvastuuta tai erityisosaamista sisältäviä tehtäviä.

Erityisvastuuseen ja –osaamiseen perustuvaa palkanosaa maksetaan kun työntekijä on valittu tehtävään ja tehtävän mukainen työ alkaa.

Jos työntekijä tekee samanaikaisesti useampaa kuin yhtä erityisvastuuta ja erityisosaamista edellyttävää tehtävää, työntekijälle maksetaan ko. palkanosat maksamisedellytysten täytyessä.

Työntekijä valitaan tehtävään joko toistaiseksi tai määräaikaista. Jos tehtävään toistaiseksi valitun työntekijän tehtävät muuttuvat pysyvästi siten, ettei hän enää sijoitu erityisvastuuseen ja –osaamiseen kuuluvan tehtävän piiriin, selvitetään uusien tehtävien palkkaryhmä. Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuva tehtävämuutos ennakoidaan palkkauksen muuttumisen osalta ilmoittamalla muutoksesta asianomaiselle työntekijälle viimeistään tehtävässä oloajan mukaan määräytyvän työehtosopimuksen mukaisen irtisanomisajan puitteissa.

Erityisvastuuta ja –osaamista edellyttävään tehtävään sijaiseksi määrätyle maksetaan sijaisuuslisä, jonka suuruus on ko. palkanosan suuruus. Sijaisuuslisää maksetaan vain yhdenjaksoisesti vähintään viisi työpäivää kestäneiltä sijaisuuksilta. Tehtävässä, josta maksetaan palkanosaa ryhmän toiminnasta vastuun perusteella, sijaisuuslisää maksetaan kaikilta sijaisuustyöpäiviltä. Sijaisuuslisää ei makseta 2.4. B kohdan mukaisesta tehtävästä.

Erityisvastuuseen ja erityisosaamiseen perustuvan palkanosan jakamisesta kahden tai useamman työntekijän kesken voidaan sopia paikallisesti työehtosopimuksen 47 §:n mukaisesti.

2.1. Vastuu ryhmän toiminnasta (1.10.2011 lukien) 209,31 euroa

Tehtävä on esimiestyötä tukeva. Työntekijälle on annettu itsenäistä työn järjestelyvaltaa ja vastuuta. Työntekijä toimii yhteishenkilönä ryhmän ja työnjohton välillä. Työhön kuuluu tiimin työjärjestelyjä.

2.2. Koulutusvastaavan tehtävä (1.10.2011 lukien) 99,15 euroa

Tehtävä edellyttää laajaa osaamista postin kulkuprosessista. Työntekijä on koulutettu työpaikkakouluttajaksi ja työntekijä luo välineitä ja toimintaedellytyksiä työnopastajille.

2.3. Vastuu prosessin tai sen osan ohjauksesta/toiminnasta (1.10.2011 lukien)

99,15 euroa

Tehtävään voi sisältyä mm. seuraavia vastuita:

- tiimin työprosessin ohjaaja, toteuttaa tehtäviä itsenäisesti ilman työnjohtovastuuta,
- hoitaa prosessia tukevien järjestelmien käyttöä (käyttöoikeus), opastusta ja ylläpitoa,
- prosessin osaan liittyvien asioiden seuranta ja ohjeistusta (esim. aikataulut, poikkeamat normaalista),
- raportointia organisaatioon ja mahdollisesti ulospäin,
- laadun seuranta ja opastus, tai
- päätöksentekoa tai suunnittelua tai vaihtoehtojen valintaa.

2.4. Asiakasvastuu (1.10.2011 lukien)

A)

99,15 euroa

Erityisvastuuseen ja –osaamiseen liittyvä tehtävä poikkeaa perinteisestä postitoiminnasta siten, että se pitää sisällään laajaa asiakkaan prosessista tulevan materiaalin käsittelyä, siihen kiinteästi liittyä asiakaskontakti- ja asiakaspalvelutilanteita sekä selkeästi asiakkaan oman prosessin työvaihe.

Erityisvastuuseen ja –osaamiseen liittyvä palkanosa maksetaan asiakkaalle räätälöidyn erikoistehtävän suorittamisesta. Esimerkiksi: huoltokuljetus, hyllytyspalvelu, kytkentäpalvelu tai syväpalvelu.

Toimittaessa työnantajan tiloissa tehtävään sisältyy mm.

- laajasti viestintävälitys- ja logistiikkatuotteiden hinnoittelua ja asiakaspalvelua,
- vastaanotto-/hinnoittelutarkastus, johon kiinteästi liittyä asiakaskontakteja (mm. jälkiselvittely, korjaus, raportointi) yhteys myyntiin,
- hinnoittelupalvelu, johon kuuluu raportointi ja asiakaskontaktit (suoritetaan perustehävästä poikkeavia toimeksiantoja).

Erityisvastuuseen ja –osaamiseen liittyvää palkanosaa ei makseta postityöhön liittyvästä tavanomaisesta ammattitehtävään liittyvästä viestinvälitys- ja logistiikkatuotteiden toimitamisesta asiakkaan tiloihin. Esimerkiksi: pikajakelu, täsmäaikajakelu, täsmäpaikkajakelu ja pakettien vieminen asiakkaille ja tai nouto asiakkailta.

B)

49,58 euroa

Mikäli asiakasvastuutehtävä ei ole säännöllinen, mutta toistuu viikoittain, maksetaan tehtävän hoitamisesta erillinen kuukausittainen erityisvastuuseen ja –osaamiseen perustuva palkanosa. Maksamisen edellytysten täyttyminen todetaan paikallisesti luottamusmiehen ja esimiehen kesken.

2.5. Vaativa erityistehtävä (1.10.2011 lukien)

99,15 euroa

Erityistä osaamista ja itsenäistä harkintaa vaativa tehtävä. Ratkaisut joudutaan tekemään usein yhdistelemällä ammatillista erityisosaamista, koulutuksellista tietoa, kokemusta ja luovia toimintatapoja.

Palkanosaa maksetaan työntekijöille, joiden taidot ja kyvyt mahdollistavat työskentelyn kaikissa työ sopimuksella sovitun työskentelyalueen postinjakelutehtävissä ilman erillistä perehdyttämistä. Maksamisen edellytyksenä on, että työntekijä työskentelee vähintään neljässä jakelun lähtötoimipaikassa vuoden aikana, ja että hänen työ sopimuksessaan on sovittu työpaikaksi ne työpaikat ja työpaikkakunnat, joiden alueella hän työskentelee.

Vaativana erityistehtävänä pidetään myös osoiteselvitys- ja tiedotuspalvelutalennustyötä. Näissä tehtävissä toimivalle työntekijälle palkanosa maksetaan täysimääräisenä, jos työ on koko aikaista. Jos työtä on vähintään 3 tuntia vuorokaudessa, palkanosasta maksetaan ½. Jos työtä on vähintään ½ tuntia, palkanosasta maksetaan ¼.

2.6. Trukkilisä (1.10.2011 lukien)

A)

99,15 euroa

Trukkilisää maksetaan työntekijälle, jonka työvuoroon tai työvuorokierto on trukilla ajo olennaisesti kuuluu. Trukinajo muodostaa työntekijän työajasta huomattavan osan. Sen ei kuitenkaan tarvitse olla yli puolta työajasta.

B)

49,58 euroa

Trukkilisää maksetaan työntekijälle, jonka työvuoroon tai työvuorokierto on muu työ kuin trukilla ajo muodostaa huomattavan osan. Työntekijän varsinainen tehtävä on muuta työtä, mutta trukilla ajo on säännöllinen osa työvuoroa tai työvuorokiertoa. Mikäli trukilla ajo on vain vähäistä tai satunnaista ei lisää makseta.

2.7. Osoitehuoltajan vaativa erityistehtävä (1.10.2011 lukien)

Osoitehuoltajan tehtävässä toimivat työntekijät.

77,11 euroa

3. Sovittu palkanosa

Työntekijälle voidaan palkkaliitteen tehtävissä maksaa henkilökohtaisesti sovittua palkanosaa. Yrityskohtaisesti sovittujen palkanosien määrän tulee ylittää taulukkopalkkojen määrä 2,27 prosentilla. Jos yrityksessä on palkkaliitteen 4 kohdan mukainen yrityskohtainen tuottavuuspalkanosa, sen muuttuvat palkanosat, siltä osin kuin ne ylittävät 1,5 prosenttia, otetaan ylitettä laskettaessa huomioon. Sovitun palkanosan kehitystä tarkastellaan yrityskohtaisesti kunkin kalenterivuoden päätyttyä. Mahdolliset henkilökohtaisten palkkojen korotukset toteutetaan tasakorotuksena kaikille seuraavan huhtikuun alusta lukien.

4. Yrityskohtainen tuottavuuspalkanosa

Yrityskohtaisesti voidaan ottaa käyttöön työehtosopimuksen muuta palkkaa korvaava tai sitä täydentävä yrityskohtainen tuottavuuspalkanosa. Palkanosan käyttöönottamisen perusteista ja kustannusvaikutuksesta sovitaan työehtosopimuksen osapuolten välillä. Tällöin voidaan myös sopia, että palkanosan tarkempi sisältö jätetään määrättäväksi paikallisesti yrityskohtaisesti työehtosopimuksen 47 §:n mukaisesti.

5. Osoitteettomien lähetysten erilliskorvaus

Jos toimipaikassa on postinjakelussa jaettavia osoitteettomia lähetyksiä kuukaudessa keskimäärin yli viisi osoitteetonta lähetystä viikossa, maksetaan niistä erillinen senttikorvaus. Erillisen korvauksen suuruus on 0,74 senttiä (1.10.2011 lukien) kultakin edellä mainitun lähetysten määrän ylittävältä jaetulta kappaleelta. Yli yhden kilogramman painoisista ja luettelolähetyksistä sovitaan yrityskohtaisesti erikseen.

Korvaus maksetaan toimipaikan kokonaisvolyymien mukaan jaettuna työajan suhteessa kaikille osoitteettomien lähetysten käsittelyyn osallistuneille perusresurssissa oleville työntekijöille.

Toimipaikan työtehtävät tulee suunnitella siten, ettei suunniteltu päivittäinen työaika ylitä osoitteettomien lähetysten jakelun vuoksi.

6. Korvaus postinjakelun tilapäisestä urakoinnista

Jos postinjakelussa kokoaikainen työntekijä tilapäisesti urakoi omaan työvuoroonsa kuulumattoman jakelureitin tai sen osan siksi, että toinen työntekijä on ennalta arvaamattomasti poissa, tilapäinen urakointi korvataan maksamalla työntekijälle hänen oman palkansa lisäksi hänen urakoimaltaan suunnitellulta työajalta 1,65 –kertaista tuntipalkkaa vastaava korvaus. Työvuoroluettelon merkityn työvuoron työajan mahdollista ylitystä ei korvata muulla tavoin. Työnantaja ja työntekijä sopivat tilapäisestä urakoinnista sekä urakointiosuuden suuruudesta ennen työn aloittamista. Tilapäisestä urakoinnista suoritettava korvausta ei huomioida laskettaessa työntekijän sairausajan palkkaa, vuosilomapalkkaa ja –korvausta, ylityö- ja työaikakorvauksia tai työehtosopimuksen mukaan määräytyviä muita palkkoja, lisiä tai korvauksia.

Osa-aikatyössä edellä sanottu urakointikorvaus maksetaan työntekijän työvuoroluettelon merkityltä säännölliseltä työajalta. Osa-aikatyössä katsotaan työntekijän työvuoroluettelon merkityn työajan ja työehtosopimuksen 5 §:n mukaisen kokoaikaisen vuorokautisen työajan välinen erotus lisätyöksi. Lisätyöstä maksetaan työehtosopimuksen 16 § 2 momentin mukainen lisätyökorvaus. Säännöllisen kokoaikaisen vuorokautisen työajan ylittävältä työajalta maksetaan työehtosopimuksen 16 § 7 momentin mukainen ylityökorvaus.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia urakointikorvauksen vaihtamisesta vastaavaksi joustovapaaksi.

3 § Yhdistelmätehtävät

Kun työntekijä tekee osaksi tämän palkkaliitteen mukaista työtä ja osaksi yhteistekemismallin mukaisesti muiden palkkaliitteiden mukaista työtä, palkka maksetaan kutakin tehtävää työtä koskevan palkkaliitteen palkkauksen mukaisesti.

4 § Osoitteettomien lähetysten erillisjakelu

Määräykset erillisenä jakeluna suoritettavassa osoitteettomien lähetysten jakelutyössä noudatettavista työsuhteen ehdoista ovat tämän palkkaliitteen liitteessä.

PALKKALIITE P LIITE (OSOITTEETTOMIEN LÄHETYSTEN ERILLISJAKELU)

1 § Soveltamisala

Tässä liitteessä määrätään erillisenä jakeluna suoritettavassa osoitteettomien lähetysten jakelutyössä noudatettavista työsuhteen ehdoista.

Jos erillistä osoitteettomien lähetysten jakelutyötä tekevä työntekijä ei tee lisäksi mitään muuta tämän työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin kuuluvaa työtä, häneen sovelletaan työehtosopimuksesta vain tämän liitteen määräyksiä sekä työehtosopimuksen 44 §:n määräyksiä jäsenmaksun perimisestä.

Tämän liitteen 5 §:n määräyksiä sovelletaan vain, jos työntekijällä ei ole työnantajan kanssa työ sopimusta muusta kuin tässä liitteessä tarkoitettusta työstä. Liitteen 6 §:n määräyksiä sovelletaan vain, jos työntekijä ei työ sopimuksensa mukaan tee työnantajalle muuta kuin tässä liitteessä tarkoitettua työtä.

2 § Jakelutyön suorittaminen

Erillinen osoitteettomien lähetysten jakelutyö koostuu lajitteluosuudesta ja jakeluosuudesta. Viikonloppuna jakelupäivä on ensisijaisesti lauantai. Jakaja voi halutessaan asiakas sopimuksen sen salliessa tehdä jakelun sunnuntaina, kuitenkin samoin palkkioperusteina kuin lauantaina.

Jakelu suoritetaan jalan tai polkupyörällä tai jakajan niin halutessa jakajan omalla autolla. Jos työntekijä on työ sopimuksessa sovitun perusteella velvollinen käyttämään työssä omaa tai hallinnassaan olevaa autoa, hänelle maksetaan työehtosopimuksessa sovittu auton käytöstä aiheutuvien matkakustannusten korvaus. Muutoin jakelussa mahdollisesti käytettävästä kulkuvälineestä ei makseta erillistä kustannusten korvausta.

3 § Palkkausperusteet

Palkkion suuruus (1.10.2011 lukien)

Erillisestä osoitteettomien lähetysten jakelutyöstä maksetaan kappaleperusteista palkkiota. Kahdesta ensimmäisestä jaettavasta tuotteesta maksetaan kummaltakin kerrostaloissa ja kerrostaloalueella 5,21 senttiä sekä omakoti- ja rivitaloissa ja omakoti- ja rivitaloalueella 5,43 senttiä kultakin taloudelta ja jakelukerralta.

Kustakin seuraavasta jaettavasta tuotteesta maksetaan 0,92 senttiä kultakin taloudelta ja jakelukerralta.

Taittamattomina jakeluun tulevista lehdistä maksetaan lisäksi 1,11 senttiä kappaleelta.

Muut palkkamääräykset

Palkkio on korvaus sekä lähetysten lajittelu- että jakeluosuudesta.

Jos erillistä osoitteettomien lähetysten jakelutyötä tekevä työntekijä tekee samalle työnantajalle lisäksi muuta tämän työehtosopimuksen mukaista työtä, muusta työstä maksettava palkka määräytyy kyseistä tehtävää koskevan palkkaliitteen palkan mukaisesti. Erillisestä osoitteettomien lähetysten jakelutyöstä maksettava palkkio määräytyy yksinomaan tässä liitteessä sovittujen kappalepalkkioiden mukaisesti.

Tämän liitteen mukaisia palkkioita ei oteta mukaan laskettaessa työntekijän työehtosopimuksen mukaista vuosilomapalkkaa vuosilomalisineen, lomapalkan sijasta maksettavaa lomakorvausta työsuhteen päättyessä, poissaoloajan palkkaa sairauslomalisineen, lomarahaa, yli- ja työaikakorvauksia eikä muitakaan työehtosopimuksen mukaan määräytyviä palkkoja, lisiä tai korvauksia.

Vähimmäistuntipalkkajärjestelmä

Työntekijän tulee ansaita lähetysten jakelukuntoon laittamiseen ja jakeluosuuteen käytetyltä ajalta vähintään tämän työehtosopimuksen sanomalehdenjakajia koskevan palkkaliitteen D palkkaryhmän 001 suuruinen tuntipalkka.

Jos työntekijä ei saisi em. vähimmäistuntipalkkaa, hän on velvollinen ilmoittamaan esimiehelleen lähetysten jakeluosuuteen käyttämänsä tuntimäärän ja vähimmäispalkkavaateensa. Ilmoitus tulee tehdä viimeistään jakelupäivää seuraavan kolmen päivän kuluessa. Muussa tapauksessa oikeus vähimmäispalkkaan raukeaa.

3 a § Paikallinen sopiminen

Edellä olevista jakelutyön suorittamista koskevista 2 §:n määräyksistä ja palkkausperusteita koskevista 3 §:n määräyksistä voidaan Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n jäsenyrityksissä sopia paikallisesti työehtosopimuksen 47 §:n mukaisesti toisin. Sopimus on tehtävä työnantajan vähintään alueellisesta toiminnasta vastaavan edustajan sekä valtakunnallisen pääluottamusmiehen tai muun työntekijöitä laajimmin edustavan pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen välillä.

Jos sopiminen on tarpeen jakelualueen poikkeavan rakenteen tai jaettavien lähetysten poikkeuksellisen muodon takia, tai jos jakelu tapahtuu haja-asutusalueella tai jos työnantaja mekanisoi lähetysten lajitteluosuuden, sopiminen on mahdollista työnantajan alueellisen edustajan ja alueellisen pääluottamusmiehen tai alueellisen luottamusmiehen välillä.

4 § Palkanmaksu

Palkka maksetaan kerran kuukaudessa jälkikäteen seuraavan kalenterikuukauden 15. päivänä.

Työsuhteen päättyessä palkka suoritetaan viivytyksettä.

5 § Työsopimus

Koeaika työsuhteen alussa on yksi kuukausi.

Työnantajan noudatettava työsopimuksen irtisanomisaika on yksi kuukausi ja työntekijän irtisanoutumisaika on 14 kalenteripäivää.

6 § Vuosiloma

Työntekijän oikeus vuosilomaan tai vuosilomalaisissa säädetyn vapaaseen määräytyy vuosilomalain mukaan.

Jos työntekijällä on vuosilomalain mukaan oikeus vuosilomaan tai, jos hän kuuluu vuosilomalaisissa säädetyn vapaan piiriin, hänelle maksetaan lomapalkkana tai –korvauksena 9,0 % tai, jos työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään yhden vuoden, 11,5 % hänelle maksetun palkan määrästä laskettuna.

Lomapalkka ja –korvaus lasketaan kultakin kalenterikuukaudelta erikseen ja maksetaan kuukausittain palkanmaksun yhteydessä. Jos työntekijä kuitenkin sopimuksen mukaan ansaitsee vuosilomapäiviä koko tai lähes koko lomanmääräytymisvuodelta, lomapalkka tältä osin maksetaan loman alkaessa, jollei muuta sovita.

PALKKALIITE M (VARASTOTYÖ)

TES: 60
PL: M1, M2

1 § Soveltamisala

Tätä palkkaliitettä sovelletaan työhön viestinvälitys- ja logistiikka-alan varastoissa.

2 § Palkkataulukot ja palkkaryhmät

Palkka

1. Työntekijän kiinteä palkka muodostuu palvelusajan tai tehtävän perusteella määräytyvästä taulukkopalkasta.

Taulukkokuukausipalkat 1.1.2012 lukien:						
PR			PL: M1		PL: M2	
			Kuukausipalkka		Tuntipalkka	
			MUU SUOMI	PKS	MUU SUOMI	PKS
101	varastotyöntekijät	(1. vuotena)	1.584	1.683	9,90	10,52
103	varastotyöntekijät	(3. vuotena)	1.630	1.731	10,19	10,82
105	varastotyöntekijät	(5. vuotena)	1.731	1.846	10,82	11,54
108	varastotyöntekijät	(8. vuotena)	1.806	1.931	11,29	12,07
200	kouluttaja		1.887	2.021	11,79	12,63
300	tiimin vetäjä		1.971	2.109	12,32	13,18
400	esimies		2.036	2.177	12,73	13,61

2. Pääkaupunkiseutuun kuuluu Helsinki, Vantaa, Espoo ja Kauniainen.

3. Osa-aikatyöntekijälle maksetaan tuntipalkka. Tuntipalkka saadaan jakamalla koko-aikatyöntekijän taulukkopalkka luvulla 160. Palkka saadaan kertomalla tuntipalkka palkan oikeuttavilla tunneilla.

Kouluttaja

4. Kouluttaja on erikseen nimetty työntekijä, joka

- tekee kaikkia alaan kuuluvia tehtäviä, sekä
- kouluttaa ja opastaa muita alan töihin.

Tiimin vetäjä

5. Tiimin vetäjä on erikseen nimetty varastotyöntekijä, joka

- työskentelee pysyvästi varastoesimiehen apuna työnjohtotehtävissä ja
- tekee myös tavanomaista varastotyötä.

Esimies

6. Esimiehillä on sopimuspalkka, joka on vähintään taulukkopalkan suuruinen.

Koulutus

7. Varasto- ja kuljetustoimintojen perustutkinnon suorittanut varastotyöntekijä on heti 2. vuoden työntekijä ja saavuttaa 3. vuoden palkkaryhmän toisena työvuotena.

Siirtäminen korkeammin palkattuun työhön

8. Siirrettäessä työntekijä korkeammin palkattuun työhön yhdenjaksoisesti yli kahdeksi viikoksi maksetaan yli menevältä ajalta sen työn mukaista palkkaa, johon hänet on siirretty. Siirron aiheutuessa vuosilomajärjestelyistä ja sen kestäessä yli 4 viikkoa kalenterivuoden aikana maksetaan yli menevältä ajalta sen työn mukaista palkkaa, johon hänet on siirretty. Ennen siirtoa työnantaja toteaa siirron vaikutuksen palkkaukseen.

Palkkaryhmämuutokset

9. Työntekijä valitaan kouluttajan, tiiminvetäjän tai esimiehen tehtävään joko toistaiseksi tai määräajaksi. Jos tehtävään toistaiseksi valitun työntekijän tehtävät muuttuvat pysyvästi siten, ettei hän enää sijoitu ko. tehtävään, ennakoidaan muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuva tehtävämuutos palkkauksen muuttumisen osalta ilmoittamalla muutoksesta asianomaiselle työntekijälle viimeistään tehtävässä oloajan mukaan määräytyvän työehtosopimuksen mukaisen irtisanomisajan puitteissa.

3 § Erilliset lisät

1. Työnantajan edellyttämä tavallista parempi kielitaito otetaan huomioon palkkausta korottavana tekijänä.

Olosuhdelisä

2. Olosuhdelisää maksetaan poikkeuksellisen raskaissa tai likaisissa olosuhteissa. Olosuhdelisää maksetaan myös muuten vaikeissa olosuhteissa. Tällaista työtä voi olla esimerkiksi:

- työ ulko- tai lämmittämättömässä varastossa talviaikana,
- työ tuoretavaravarastossa,
- vaarallisten aineiden käsittely, tai
- käsin suoritettavien suurten tavaramäärien siirtely.

Olosuhdelisää maksetaan, jos varastotyöntekijän työ poikkeaa varastotyön keskimääräisistä olosuhteista ja jos sitä suoritetaan edellä mainituissa olosuhteissa. Olosuhdelisän suuruus on 7 - 11 % taulukkopalkasta jokaiselta lisään oikeuttavalta tehdyltä työtunnilta.

3. Olosuhdelisän maksamisesta ja suuruudesta sovitaan tarkemmin paikallisesti työehtosopimuksen 47 §:n mukaisesti työnantajan ja luottamusmiehen välillä tai hänen sijastaan pääluottamusmiehen välillä.

Pakastevarastolisä

4. Pakastevarastossa tehdyistä työtunneista maksetaan pakastevarastolisänä 20 % henkilökohtaisesta palkasta jokaiselta lisään oikeuttavalta tunnilta. Pääasiallisesti pakastevarastossa työskentelevälle työntekijälle lisä maksetaan kaikilta tunneilta.

Hälytysraha

5. Hälytystyöstä maksettavan palkan lisäksi maksetaan 2 tunnin palkka.

4 § Yrityskohtainen tuottavuuspalkanosa

Yrityskohtaisesti voidaan ottaa käyttöön työehtosopimuksen muuta palkkaa korvaava tai sitä täydentävä yrityskohtainen tuottavuuspalkanosa. Palkanosan käyttöönottamisen perusteista ja kustannusvaikutuksesta sovitaan työehtosopimuksen osapuolten välillä. Tällöin voidaan myös sopia, että palkanosan tarkempi sisältö jätetään määrättäväksi paikallisesti yrityskohtaisesti työehtosopimuksen 47 §:n mukaisesti.

LIITE 1: SOPIMUS AMMATTIYHDISTYSKOULUTUKSESTA JA YHTEISESTÄ KOULUTUKSESTA

1 § Yleistä

Ammattiyhdistyskoulutus on Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n jäsenkunnalleen järjestämää koulutusta, jota työnantaja tukee taloudellisesti, siten kuin jäljempänä on sovittu.

Yhteinen koulutus on työpaikan yhteistoimintaa edistävää koulutusta, jonka järjestävät liitot tai työnantaja- ja työntekijäpuoli yhteisesti. Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen.

2 § Työnantajan taloudellisesti tukema ammattiyhdistyskoulutus

Työnantajan taloudellisesti tukemaa ammattiyhdistyskoulutusta ovat tämän liitteen 4 §:n mukaisesti hyväksytyssä opetusohjelmassa sovitut kurssit.

Työnantajan taloudellisesti tukemaan ammattiyhdistyskoulutukseen ovat oikeutettuja osallistumaan luottamusmiessopimuksessa tarkoitetut luottamusmiehet ja näiden varamiehet, ammattiosaston tai yhdistyksen puheenjohtaja sekä työsuojelusopimuksessa tarkoitetut luottamushenkilöt.

Mainitut koulutukseen oikeutetut voivat osallistua sellaiseen työnantajan taloudellisesti tukemaan ammattiyhdistyskoulutukseen, joka on tarpeen heidän luottamus- tai yhteistoimintatehtävänsä hoitamisen kannalta.

Työnantaja maksaa koulutuksen järjestäjälle koulutuksesta aiheutuvien kustannusten korvauksena kurssirahan, jonka suuruus kaksipäiväisen ja sitä pitemmän kurssin osalta on 58,43 euroa (1.10.2011 lukien) opetusohjelman mukaista kurssipäivää kohden. Yhden päivän mittaisesta koulutustilaisuudesta kurssirahaa maksetaan puolet kurssirahan koko määrästä. Kurssiraha maksetaan enintään kuukauden ajalta koulutustilaisuutta kohden.

Työnantajan taloudellisesti tukemaan ammattiyhdistyskoulutukseen myönnetyn vapaan ajalta työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen enintään yhden kuukauden ajalta koulutustilaisuutta kohti.

Ansionmenetyks korvataan maksamalla koulutustilaisuuden ajalta kiinteä palkka. Tuntipalkkaiselle työntekijälle korvataan aiheutuva säännöllisen työajan ansionmenetyks keskipäiväansion mukaan laskettuna.

Henkilön on haettava vapautusta työtehtävistään koulutustilaisuutta varten. Hakemus on tehtävä vähintään kolme viikkoa ennen koulutustilaisuuden alkua, jos tilaisuus kestää enintään viisi päivää ja vähintään kuusi viikkoa ennen, jos tilaisuus kestää enemmän kuin viisi päivää.

Jos vapaan myöntäminen tuottaisi hakemuksessa tarkoitettuna aikana tuntuva haittaa yrityksen toiminnalle, työnantajalla on oikeus siirtää vapaan alkamisajankohtaa enintään kuudella kuukaudella tai, milloin on kysymys harvemmin kuin kuuden kuukauden välein toistuvasta koulutuksesta, enintään siihen saakka, kunnes seuraava vastaava koulutustilaisuus järjestetään. Mikäli työnantaja käyttää edellä tarkoitettua siirto-oikeuttaan, tulee pääluottamusmiehelle ja asianomaiselle henkilölle viimeistään 10 päivää ennen koulutustilaisuuden alkua ilmoittaa kirjallisesti syy, jonka takia vapaan myöntäminen ei ole mahdollista.

3 § Opintovapaa

Työntekijä voi osallistua palkattomaan ammattiyhdistyskoulutukseen opintovapaalain säännösten mukaisesti.

Henkilö voi osallistua yhden kuukauden ajan kalenterivuodessa 2 §:n mukaiseen taloudellisesti tuettuun ammattiyhdistyskoulutukseen ilman, että se vähentää opintovapaalain mukaista opintovapaa-aikaa.

4 § Opetusohjelmien hyväksyminen

Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n tulee toimittaa Palvelualojen työnantajat PALTA ry:lle esityksensä ammattiyhdistyskoulutuksen opetusohjelmaksi viimeistään kaksi kuukautta ennen kalenterivuoden alkua.

Edellä 2 §:ssä tarkoitetun ammattiyhdistyskoulutuksen opetusohjelma hyväksytään kalenterivuosittain. Tarvittaessa kursseja voidaan hyväksyä tai muuttaa kalenterivuoden aikana.

Luottamusmiehelle tarkoitettuja peruskursseja ovat esimerkiksi edunvalvonnan ja yhteistoiminnan kurssi, työehtojen peruskurssi, työoikeuden kurssi ja luottamusmieskurssi. Työsuojeluhenkilöstölle tarkoitettuja kursseja ovat esimerkiksi työsuojeluyhteistoiminnan kurssi, työsuojelun peruskurssi, työsuojelun jatkokurssi ja työehtojen peruskurssi. Puheenjohtajille tarkoitettuja kursseja ovat esimerkiksi edunvalvonnan ja yhteistoiminnan kurssi, työehtojen peruskurssi, puheenjohtaja- ja sihteerikurssi ja luottamusmieskurssi.

Edellä mainittujen kurssien lisäksi voidaan järjestää täydentäviä kursseja siten kuin opetusohjelmassa tarkemmin sovitaan.

5 § Yhteinen koulutus

Yhteiseen koulutukseen myönnetyn vapaan ajalta työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen enintään yhden kuukauden ajalta koulutustilaisuutta kohti. Ansionmenetyks korvataan maksamalla koulutustilaisuuden ajalta kiinteä palkka. Tuntipalkkaiselle työntekijälle korvataan aiheutuva säännöllisen työajan ansionmenetyks keskipäiväansion mukaan laskettuna. Koulutusajalta ei makseta lisä - eikä ylityökorvausta eikä muitakaan työaikakorvauksia. Matka-ajan palkkaa ei makseta työajan ulkopuolella matkustamiseen kuuluneelta ajalta. Koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset korvataan työntekijälle. Suoranaisiin kustannuksiin kuuluvat matkakustannukset korvataan matkakustannusten korvaamisesta voimassa olevien säännösten mukaan.

Yhteiseen koulutukseen osallistumisesta sovitaan liittojen kesken tai yrityksessä taikka esimiehen ja työntekijän kesken yhteistoimintalain 5 luvun 27 §:n mukaisesti.

LIITE 2: LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

1 § Sopimuksen soveltamisala

Työehtosopimuksen 48 §:ssä tarkoitetun luottamusmiehen valintaan, asemaan, tehtäviin ja niiden hoitamiseen sekä tehtävien hoitamisesta aiheutuvan ansionmenetyksen korvaamiseen samoin kuin luottamusmiesten koulutukseen ja heidän toimitiloihinsa nähden noudatetaan tätä luottamusmiessopimusta.

2 § Luottamusmiehen käsite

Luottamusmiehellä tarkoitetaan pääluottamusmiestä ja luottamusmiestä ja näiden varamiestä.

Jäljempänä luottamusmiehellä tarkoitetaan myös pääluottamusmiestä, jos sovitusta asiasta ei erikseen ole pääluottamusmiestä koskevia määräyksiä.

Pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen varamieheen noudatetaan tämän sopimuksen määräyksiä vain silloin, kun hän hoitaa työehtosopimuksessa sovitun ilmoituksen perusteella luottamusmiestehtäviä.

3 § Luottamusmiehen valitseminen

Oikeudesta valita pääluottamusmies ja luottamusmies

Tämän työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvilla Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n jäsenillä on oikeus valita pääluottamusmiehiä ja luottamusmiehiä.

Työntekijöillä on oikeus valita työpaikkaa varten luottamusmies. Jos työpaikkaan on valittu vain yksi luottamusmies, hän on tämän sopimuksen tarkoittama pääluottamusmies.

Työntekijöillä on oikeus edellä sanotun lisäksi valita luottamusmiehiä siten, että näiden toimialueet kattavat kaikki työnantajan työyksiköt. Luottamusmiehen toimialueesta sovietaan paikallisesti työehtosopimuksen 47 §:n mukaisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä.

Työnantajan koon, organisaatorakenteen tai toimialueen sitä edellyttäessä voidaan työnantajan ja Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n välillä sopia edellä mainitun lisäksi alue- tai ammattikuntakohtaisen pääluottamusmiehen ja tämän varamiehen valitsemisesta.

Pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle voidaan valita varamies.

Luottamusmiehen toimialueesta sovittaessa on kiinnitettävä huomiota siihen, että toimialue on tarkoituksenmukainen ja sellainen, että se edistää neuvottelujärjestelmän mukaisen asioitten käsittelyä. Samoin on kiinnitettävä huomiota työntekijöiden ja työpisteiden lukumäärään, alueen laajuuteen ja tuotannon luonteeseen sekä luottamusmiehen yhteyden saantimahdollisuuksiin edustamiinsa henkilöihin.

Luottamusmiehen vaali

Pääluottamusmiehen ja luottamusmiehen valitsemista varten voidaan työpaikalla suorittaa vaali tai huolehtia postitse toimitettavan vaalin täytäntöönpanosta. Vaalijajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista.

Luottamusmiehen tulee olla edustamansa työpaikan työntekijä ja perehtynyt asianomaisissa töissä vallitseviin olosuhteisiin. Hän ei saa olla valitsijoidensa työsuhteiden ehdoista tai työpaikan työoloista päättävä esimies.

Luottamusmiehestä ilmoittaminen

Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry ilmoittaa kirjallisesti pääluottamusmiehestä ja tämän varamiehestä työnantajalle. Luottamusmiehestä ja tämän varamiehestä on ammattiosaston tai pääluottamusmiehen kirjallisesti ilmoitettava työnantajalle. Pääluottamusmiehen ja luottamusmiehen varamiehestä on lisäksi ilmoitettava, milloin hän toimii pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen sijaisena.

4 § Luottamusmiehen asema

Luottamusmies on työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamusmiestehtäviään oman työnsä ohella vai onko hänelle annettu osittain tai kokonaan vapautusta työnteosta.

Luottamusmies on velvollinen henkilökohtaisesti noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja, työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiestehtävän takia.

Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää huonompipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Luottamusmiestehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.

Jos pääluottamusmieheksi asetetun henkilön varsinainen työ olennaisesti vaikeuttaa pääluottamusmiehen tehtävien hoitamista, on hänelle, ottaen huomioon yrityksen taikka pääluottamusmiehen toimialueeksi sovitun työpiirin tai työpisteen olosuhteet ja pääluottamusmiehen ammattitaito, mahdollisuuksien mukaan pyrittävä järjestämään muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.

5 § Luottamusmiehen työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa pääluottamusmieheen, paitsi jos yhteisesti todetaan, ettei pääluottamusmiehelle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä. Luottamusmiehen työsopimus voidaan työsopimuslain 7 luvun 10 §:n mukaisesti irtisanoa vain, kun työ kokonaan päättyy eikä voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan.

Pääluottamusmiehen asema liikkeen luovutuksessa

Pääluottamusmiehen asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, pääluottamusmiehellä on oikeus tässä pykälässä tarkoitettuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

Yksilösuoja

Luottamusmiehestä johtuvasta syystä ei luottamusmiestä saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7 luvun 10 §:n edellyttämää niiden työntekijöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

Luottamusmiehen työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8 luvun 1 §:n säännöksiä.

Luottamusmiehen työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamusmiestä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

Päáluottamusmiehen varamiehen asema

Jos työnantaja irtisanoo päáluottamusmiehen varamiehen työsopimuksen tai lomauttaa hänet silloin, kun hän ei toimi päáluottamusmiehen sijaisena taikka hänellä ei ole muutoinkaan luottamusmiehen asemaa, katsotaan irtisanomisen tai lomauttamisen johtuneen työntekijän luottamusmiestehtävästä, jollei työnantaja voi osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta.

Menettelymääräykset

Luottamusmiehen työsopimus irtisanoon kirjallisesti. Irtisanomisaika on työehtosopimuksessa sovitun mukainen, ellei työsopimuksesta muuta johdu. Ilmoituksesta tulee ilmetä irtisanomisen syy. Päáluottamusmiehen irtisanomisesta annetaan ilmoitus Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:lle. Luottamusmiehen irtisanomisesta annetaan ilmoitus valinnasta ilmoittaneelle ammattiosastolle tai päáluottamusmiehelle.

Irtisanomisaikaa ei kuitenkaan noudateta eikä edellä tarkoitettuja ilmoituksia tarvitse antaa, milloin työnantaja lain mukaan on oikeutettu purkamaan työsopimuksen, taikka työt ylivoimaisen tapahtuman takia on kokonaan tai osaksi keskeytettävä.

Ehdokassuoja

Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös päáluottamusmieheshdokkaaseen. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan päáluottamusmiehen toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa päáluottamusmieheksi valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua vahvistetuksi.

Jälkisuoja

Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös päáluottamusmiehenä toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen päáluottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.

Korvaukset

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 tuomioistuin 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 määrättäessä.

6 § Luottamusmiehen tehtävät

Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on edustaa työehtosopimuksen allekirjoittanutta järjestöä tai sen rekisteröityä alayhdistystä taikka ammattiosastoa työehtosopimuksen ja työlaainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa sekä työsääntöihin ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös välittää tietoja toisaalta järjestötahon tai työntekijän välillä.

7 § Luottamusmiehelle annettavat tiedot

Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijän palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta, on luottamusmiehelle annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot. Pyydetty tiedot on toimitettava luottamusmiehelle viimeistään, kun kaksi viikkoa on kulunut pyynnön esittämisestä, ellei luottamusmiehen kanssa toisin sovita.

Paikallista sopimusta koskevat tiedot on annettava viivytyksettä ja viimeistään kahden viikon kuluttua siitä, kun luottamusmies on tietoja kirjallisesti pyytänyt. Jos tietoja ei toimiteta viimeistään neljän viikon kuluttua siitä, kun luottamusmies on niitä kirjallisesti pyytänyt, asia siirtyy työehtosopimuksen 52 § 1-3 momenttien erimielisyyksien ratkaisemista koskevasta neuvottelujärjestyksestä poiketen suoraan ratkaistavaksi työehtosopimusosapuolten välillä.

Päälouottamusmiehellä on oikeus saada säännöllisin väliajoin tiedot oman toimialueensa tai työpaikkansa työvoimasta sekä työntekijäin ansiotasosta sekä sen koostumuksesta ja kehityksestä. Tämän kohdan soveltamisesta voidaan sopia erikseen tarkemmin.

Päälouottamusmiehellä on tehtävänsä hoitamista varten oikeus saada tiedot omalla toimialueellaan tai työpaikassaan toimivista aliurakoitsijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla tai toimialueella olevasta työvoimasta.

8 § Luottamusmiestehtävien hoitaminen

Tehtäviensä hoitamista varten päälouottamusmiehelle ja luottamusmiehelle järjestetään säännöllisesti toistuvaa tai tilapäistä vapautusta työstään.

Arvioitaessa luottamusmiestehtävien hoitamiseen tarvittavaa ajankäyttöä on huomiota kiinnitettävä muun muassa seuraaviin asioihin:

- työntekijöiden ja työpisteiden lukumäärään sekä alueen laajuuteen että tuotannon luonteeseen,
- noudatetaanko työpaikalla aika- vai suorituspalkkausjärjestelmää,
- missä määrin käytössä oleva palkkausjärjestelmä edellyttää jatkuvaa neuvottelemista,
- käytössä olevien suorituspalkkausjärjestelmien luonteeseen,
- missä määrin työt ja työmenetelmät ovat pysyviä ja jatkuvasti vaihtuvia, sekä
- päälouottamusmiehen ja luottamusmiehen yhteydensaantimahdollisuuksiin edustamiinsa henkilöihin.

Jos päälouottamusmies tai luottamusmies on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajaksi työstään, hänen tulee hoitaa luottamusmiestehtävänsä sinä aikana. Päälouottamusmiehelle työnjohdon tulee kuitenkin antaa kiireellisten asioiden hoitamista varten ja luottamusmiehelle niiden lyhytaikaista hoitamista varten vapautusta työstään muunakin työn kannalta sopivana aikana.

Jos päälouottamusmies tai luottamusmies on ilmoittanut poissaolosta, luottamusmiestehtävää hoitaa hänen sijaisensa. Jos poissaolo on lyhyt, sijainen toimii tehtävässä vain tarvittaessa.

Säännöllisesti toistuva vapautus

Päaluottamusmiehen säännöllinen vähimmäisajankäyttö on:

Ryhmä	Edustettavien lukumäärä	Ajankäyttö h/vk
1.	10 - 49	4
2.	50 - 99	8
3.	100-249	16
4.	250-399	24
5.	400-549	32
6.	yli 550	40

Luottamusmiehen säännöllinen vähimmäisajankäyttö on:

Ryhmä	Edustettavien lukumäärä	Ajankäyttö h/kk
1.	30-49	3
2.	50-99	12
3.	100-299	32
4.	yli 300	40

Paikallisesti työehtosopimuksen 47 §:n mukaisesti työnantajan ja päaluottamusmiehen välillä voidaan ajankäytöstä sopia toisinkin kiinnittäen huomiota edellä tässä pykälässä mainittuihin perusteisiin.

Vapautuksen määrää laskettaessa sama henkilö tai henkilöryhmä voidaan laskea vain yhden päaluottamusmiehen ja luottamusmiehen hyväksi.

Työstä vapautuksen perusteena oleva edustettavien lukumäärää tarkistetaan tarvittaessa vuosittain kesäkuussa. Mahdolliset muutokset vapautuksen määrässä toteutetaan seuraavan kuukauden alusta. Jos tarkastelujakson aikana edustettavien lukumäärässä tapahtuu olennaisia muutoksia, muutokset toteutetaan niiden toteamista seuraavan kuukauden alusta.

Tilapäinen vapautus

Muulle kuin säännöllisesti vapautetulle päaluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle työnantaja myöntää tarvittaessa tilapäistä vapautusta työn kannalta sopivimpana aikana.

9 § Ansionmenetyksen korvaaminen ja luottamusmiespalkkio

Ansionmenetyksen korvaaminen

Työnantaja korvaa luottamusmiehelle sen ansion, jonka luottamusmies menettää työaikaan annetun säännöllisesti toistuvan vapautuksen ja tilapäisesti myönnetyn vapautuksen ajalta joko paikallisissa neuvotteluissa työnantajan edustajien kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä, jollei muunlaisesta korvausperusteesta ole sovittu.

Jos säännöllisesti ilta- tai yötyötä tekevän luottamusmiehen ilta- tai yötyölisään tai yökorotukseen oikeuttava työvuoro työnantajan muuna kuin ilta- tai yöaikana tehtäväksi määräämään luottamusmiestehtävän johdosta kokonaan tai osittain peruuntuu, luottamusmiehelle maksetaan ansionmenetyksen korvauksena ilta- tai yötyölisä tai yökorotus peruuntunutta työvuoroa tai sen osaa vastaavalta ajalta kuitenkin enintään luottamusmiestehtävään käytetyltä ajalta.

Tilapäisen vapautuksen ajalta palkka maksetaan työvuoroluetteloon suunnitellun osin tai kokonaan peruuntuneen työvuoron mukaisesti.

Jos muu kuin kokonaan työstä vapautettu luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan hänelle lisä- ja ylityökorvausta samojen perusteiden mukaisesti kuin hänen varsinaisessa työssään tai sovi-
taan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Luottamusmiespalkkio

Ansionmenetyksen korvauksen lisäksi pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle toimivalle maksetaan lisäksi luottamusmiespalkkiota.

Pääluottamusmiehelle maksettava luottamusmiespalkkio on:

Ryhmä	Edustettavien lukumäärä	Pääluottamusmiespalkkio euroa / kk
1.	alle 50	75
2.	50 - 99	100
3.	100-249	200
4.	250-399	300
5.	400-549	400
6.	yli 550	500

Luottamusmiehelle maksettava luottamusmiespalkkio on:

Ryhmä	Edustettavien lukumäärä	Luottamusmiespalkkio euroa / kk
1.	alle 50	47
2.	50-99	68
3.	100-299	79
4.	vähintään 300	100

Luottamusmiespalkkioiden perusteena oleva edustettavien lukumäärää tarkistetaan tarvittaessa vuosittain kesäkuussa. Mahdolliset muutokset palkkiossa toteutetaan seuraavan kuukauden alusta. Jos tarkastelujakson aikana edustettavien lukumäärässä tapahtuu olennaisia muutoksia, muutokset toteutetaan niiden toteutamisesta seuraavan kuukauden alusta.

Työnantajalle annetun ilmoituksen perusteella luottamusmiehen ja oman työn ohella toimivan pääluottamusmiehen sijaisena toimivalle maksetaan jokaiselta työpäivältä yksi 21,5:s osa luottamusmiespalkkiosta. Tehtävän varsinaisen haltijan palkkiota ei sijaisuusajalta alenneta. Tehtävän varsinaisen haltijan palkattoman poissaolon ajalta hänelle ei makseta luottamusmiespalkkiota.

Jos pääluottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan hänelle lisä- ja ylityökorvausta samojen perusteiden mukaisesti kuin hänen varsinaisessa työssään tai sovi-
taan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Jos luottamusmies työnantajan kanssa sovittuaan tai työnantajan määräyksestä matkustaa luottamusmiestehtäviinsä kuuluvia neuvotteluja tai muita niihin liittyviä tehtäviä varten työ- ja asuinpaikkansa ulkopuolelle, hänelle maksetaan matkakustannusten korvausta ja päivärahaa samojen perusteiden mukaan kuin hänen varsinaisessa työssään.

11 § Luottamusmiesten koulutus

Luottamusmiehelle varataan tilaisuus osallistua koulutussopimuksessa sovittuun ja erikseen työnantajan kanssa sovittavaan koulutukseen, joka on omiaan lisäämään hänen pätevyyttään luottamusmiestehtävien hoitamisessa. Koulutuskustannusten korvaamisesta on sovittu koulutussopimuksessa.

Pääluottamusmiehen luottamusmiestehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, luottamusmieskauden kestoon ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

12 § Luottamusmiesten toimitilat

Työnantaja järjestää luottamusmiehelle, milloin työpaikan olosuhteet sitä edellyttävät, paikan, jossa hän voi säilyttää luottamusmiestehtäviä varten tarvittavat asiakirjat ja toimistovälineet. Lisäksi on luottamusmiehelle järjestettävä mahdollisuus käyttää ao. yksikön henkilöstön tavanomaisessa käytössä olevia viestintävälineitä. Työnantaja järjestää tarvittaessa, mikäli se paikalliset olosuhteet huomioon ottaen on mahdollista, paikan, jossa voidaan käydä luottamusmiestehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut.

Kokonaan työstä vapautetulle pääluottamusmiehelle työnantaja järjestää toimitilat sekä mahdollisuuden käyttää ao. yksikössä henkilöstön tavanomaisessa käytössä olevia viestintä- ja toimistovälineitä.

13 § Neuvottelujärjestys

Erimielisyyksien ratkaisemisessa noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä.

14 § Toisin sopiminen

Pääluottamusmiesten ja luottamusmiesten määrästä, toimialueista, ajankäytöstä ja palkkioista voidaan sopia edellä mainitusta poikkeavasti työnantajan ja Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n kesken.

15 § Sopimuksen voimassaolo

Jos työehtosopimus lakkaa olemasta voimassa, tämän sopimuksen luottamusmiehiä koskevia määräyksiä kuitenkin noudatetaan, kunnes uudesta työehtosopimuksesta on sovittu.

LIITE 3: TYÖSUOJELUSOPIMUS

1 § Työsuojeluvaltuutettu

Työntekijöiden oikeus valita työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut määräytyy työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) mukaan. Työsuojeluvaltuutetun toimialueesta voidaan sopia työnantajan ja Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n kesken.

2 § Työsuojeluvaltuutetun tehtävät

Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta ja työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaan. Lisäksi työsuojeluvaltuutettu suorittaa muut tehtävät, jotka hänelle muun lainsäädännön ja sopimusten perusteella kuuluvat. Jos työsuojeluvaltuutettu ei voi hoitaa tehtäviään tilapäisen esteen vuoksi, varavaltuutettu huolehtii tehtävien hoitamisesta.

3 § Työsuojeluvaltuutetulle annettavat tiedot ja oikeus saada koulutusta

Työsuojeluvaltuutetun oikeus tiedon saantiin ja koulutukseen määräytyvät työsuojelun valvonnasta ja työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaan.

4 § Työsuojeluvaltuutetun asema

Työsuojeluvaltuutettu on velvollinen noudattamaan työsuhdetta koskevia määräyksiä ja sopimuksia, työaika, esimiestensä antamia määräyksiä sekä muita työsuhteesta johtuvia velvoitteita siitä huolimatta, että hän toimii työsuojeluvaltuutettuna.

Työsuojeluvaltuutettuna toimivaa työntekijää ei saa tämän tehtävän vuoksi irtisanoa tai siirtää ilman hänen omaa suostumustaan sellaiseen tehtävään, jonka palkkaus on hänen aikaisemman tehtävänsä palkkausta huonompi tai jossa valtuutetun tehtävien hoito vaikeutuu. Mikäli sopimussuhteista henkilöstöä joudutaan siirtämään, viimeisenä on pyrittävä siirtämään työsuojeluvaltuutettuna toimiva työntekijä.

5 § Työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuoja

Tuotannolliset ja taloudelliset irtisanomisperusteet

Työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta on voimassa, mitä työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen irtisanomisesta. Työsuojeluvaltuutettu irtisanoaan kirjallisesi. Ilmoituksessa tulee ilmetä irtisanomisen syy. Irtisanomisesta annetaan ilmoitus Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:lle.

Korvaukset

Jos työsuojeluvaltuutetun sopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena työsuojeluvaltuutetulle 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 tuomioistuin harkitsee, että edellytykset työsuhteen jatkumiselle tai jo päättyneen työsuhteen palauttamiselle on olemassa, eikä työsuhdetta siitä huolimatta jatketa, on tämä otettava erityisen painavana huomioon korvauksen suuruutta määrättäessä.

Ehdokassuoja

Työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säännöksiä on soveltuvin osin noudatettava myös työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työnantajalle. Ehdokassuoja alkaa aikaisintaan kolme viikkoa ennen vaalin toimittamista ja päättyy vaalituloksen tultua todetuksi. Työsopimuslain säännöksiä noudatetaan työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen henkilöön kuusi kuukautta hänen työsuojeluvaltuutetun tehtävänsä päättymisen jälkeen.

Työsuojeluvaltuutettu liikkeen luovutuksessa

Työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeenluovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tässä pykälässä tarkoitettuun jälkisuojaan liikkeenluovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

Ammatillinen koulutus

Työsuojeluvaltuutetun tehtävien päättymisen jälkeen tulee hänen ja yrityksen yhteisesti selvittää, edellyttääkö hänen ammattitaitonsa ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa tulee kiinnittää huomiota työstä vapautukseen, työsuojeluvaltuutetun tehtävien keston ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

6 § Työsuojelutehtävien hoitaminen

Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutetun tehtävän säännöllinen vähimmäisajankäyttö määräytyy edustettavien lukumäärän perusteella seuraavasti:

Ryhmä	Edustettavien lukumäärä	Ajankäyttö h/vk
1.	10 - 29	2
2.	30 - 74	6
3.	75 -149	10
4.	150-299	14
5.	300-499	20
6.	500-699	28
7.	yli 700	40

Työsuojeluvaltuutetulle myönnettävästä säännöllisesti toistuvasta työstä vapauttamisesta voidaan sopia toisin työnantajan ja Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n kesken esimerkiksi silloin, kun työsuojeluvaltuutetun toimialue sovitaan yhtä työpaikkaa laajemmaksi.

Työsuojelutoimikunnan jäsenen ajankäyttö

Työsuojelutoimikunnan työntekijöitä edustaville jäsenille myönnettävästä säännöllisesti toistuvasta työstä vapauttamisesta sovitaan yrityskohtaisesti työnantajan ja yrityksen pääluottamusmiehen kesken tai työnantajan ja Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n kesken.

Jos työsuojelutoimikunnan työntekijöitä edustavien jäsenten työstä vapauttamisesta ei ole sovittu, heillä on oikeus saada vapautusta säännöllisistä työtehtävistään välttämättömien työsuojelua koskevien tehtävien suorittamista varten vähintään neljäksi tunniksi kunkin neljän perättäisen kalenteriviikon pituisen ajanjakson aikana, jollei tuotannolle tai työnantajan toiminnalle vapautuksesta aiheutuva tuntuva haitta ole tilapäisesti vapautuksen esteenä.

7 § Ansionmenetyksen korvaaminen

Työsuojeluvaltuutettu

Työnantaja korvaa työsuojeluvaltuutetulle sen ansion, jonka tämä menettää työaikana annetun säännöllisesti toistuvan vapautuksen ja tilapäisesti myönnetyn vapautuksen ajalta joko paikallisissa neuvotteluissa työnantajan edustajien kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä, jollei muunlaisesta korvausperusteesta ole sovittu.

Jos säännöllisesti ilta- tai yötyötä tekevän työsuojeluvaltuutetun ilta- tai yötyölisään tai yökorotukseen oikeuttava työvuoro työnantajan muuna kuin ilta- tai yöaikana tehtäväksi määräämään työsuojelutehtävän johdosta kokonaan tai osittain peruuntuu, työsuojeluvaltuutetulle maksetaan ansionmenetyksen korvauksena ilta- tai yötyölisä tai yökorotus peruuntunutta työvuoroa tai sen osaa vastaavalta ajalta kuitenkin enintään työsuojelutehtävään käytetyltä ajalta.

Tilapäisen vapautuksen ajalta palkka maksetaan työvuoroluetteloon suunnitellun osin tai kokonaan peruuntuneen työvuoron mukaisesti.

Jos muu kuin kokonaan työstä vapautettu työsuojeluvaltuutettu suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan hänelle lisä- ja ylityökorvausta samojen perusteiden mukaisesti kuin hänen varsinaisessa työssään tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Työsuojelutoimikunnan jäsen

Työsuojelutoimikunnan työntekijöitä edustavilla jäsenillä on oikeus saada korvausta välttämättömien työsuojelua koskevien tehtävien hoitamisen johdosta heille aiheutuneesta ansionmenetyksestä sekä palkkiota heidän työajan ulkopuolella suorittamistaan tehtävistä ja työsuojelutoimikunnan kokouksista kuten työsuojeluvaltuutetulla.

Muut korvaukset

Jos työsuojeluvaltuutettu työnantajan kanssa sovittuaan tai työnantajan määräyksestä matkustaa työsuojelutehtäväänsä kuuluvia neuvotteluja tai muita niihin liittyviä tehtäviä varten työ- ja asuinpaikkansa ulkopuolelle, hänelle maksetaan matkakustannusten korvauksista ja päivärahaa samojen perusteiden mukaan kuin hänen varsinaisessa työssään.

8 § Työsuojelupalkkiot

Ansionmenetyksen korvauksen lisäksi työsuojeluvaltuutetulle maksetaan työsuojelupalkkiota. Työsuojelupalkkion määrä on edustettavien lukumäärän perusteella seuraava:

Ryhmä	Edustettavien lukumäärä	palkkio euroa/kk
1.	10 - 29	25
2.	30 - 74	65
3.	75 -149	130
4.	150-299	195
5.	300-499	275
6.	500-699	385
7.	yli 700	500

Työsuojeluvaltuutetulla maksettavasta palkkiosta voidaan sopia toisin työnantajan ja Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n kesken.

Työnantajalle annetun ilmoituksen perusteella työsuojeluvaltuutetun sijaisena toimivalle maksetaan jokaiselta työpäivältä yksi 21,5:s osa työsuojelupalkkiosta. Tehtävän varsinaisen haltijan palkkiota ei sijaisuusajalta alenneta. Tehtävän varsinaisen haltijan palkattoman poissaolon ajalta hänelle ei makseta työsuojelupalkkiota.

9 § Työsuojeluvaltuutetun toimitilat

Työnantaja järjestää työsuojeluvaltuutetulle, milloin työpaikan olosuhteet sitä edellyttävät paikan, jossa hän voi säilyttää tehtäviään varten tarvittavat asiakirjat ja toimistovälineet. Lisäksi työsuojeluvaltuutetulle on järjestettävä mahdollisuus käyttää ao. yksikön henkilöstön tavanomaisessa käytössä olevia viestintävälineitä. Työnantaja järjestää tarvittaessa, mikäli paikalliset olosuhteet huomioon ottaen on mahdollista, paikan jossa voidaan käydä työsuojelutehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut.

Päätoimiselle työsuojeluvaltuutetulle työnantaja järjestää toimitilat sekä mahdollisuuden käyttää ao. yksikössä henkilöstön tavanomaisessa käytössä olevia viestintä- ja toimistovälineitä.

10 § Työsuojeluasiamies

Yrityskohtaisesti työehtosopimuksen 47 §:n mukaisesti työnantajan ja yrityksen pääluottamusmiehen kesken tai työnantajan ja Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n kesken voidaan sopia työsuojeluasiamiesten valinnasta ja näiden tehtävistä. Työsuojeluasiamiehelle voidaan antaa hänen tehtäviensä hoitamisen vaatimaa tilapäistä vapautusta työtehtävistä sopimalla siitä paikallisesti työehtosopimuksen 47 §:n mukaisesti. Työsuojeluasiamiehelle voidaan sopia maksettavaksi palkkiota.

LIITE 4: MATKUSTAMINEN

1 §

Työntekijä on velvollinen suorittamaan työtehtävien edellyttämät työmatkat. Työmatka on tehtävä tarkoituksenmukaisella tavalla siten, ettei siihen kulu aikaa eikä siitä aiheudu kustannuksia enemmän, kuin tehtävien hoitaminen välttämättä vaatii.

2 §

Työmatka alkaa työntekijän varsinaiselta työpaikalta tai suoraan asunnolta ja päättyy työntekijän varsinaiselle työpaikalle tai suoraan asunnolle.

3 §

Työnantaja korvaa kaikki ylimääräiset ja tarpeelliset matkakustannukset, joihin luetaan matkalippujen hinnat, matkatavarakustannukset, sopimukseen perustuva oman auton käyttö sekä milloin matka tapahtuu yön aikana, makuupaikkalippujen hinnat. Matkasta aiheutuvien kustannusten korvaaminen sekä muut matkaan liittyvät yksityiskohdat tulee tarvittaessa yhteisesti selvittää ennen matkalle lähtöä.

4 §

Työntekijän omalla tai hallitsemallaan autolla tekemästä matkasta suoritetaan matkustamiskustannusten korvauksena kilometrikorvausta Verohallinnon kulloinkin voimassa olevan päätöksen mukaisesti. Vuonna 2012 kilometrikorvaus on 45 senttiä kilometriltä.

5 §

Kun työn tekemisaikka on yli 15 kilometrin etäisyydellä työpaikasta tai asunnosta, sekä lisäksi yli 5 kilometrin etäisyydellä sekä varsinaisesta työpaikasta että asunnosta, maksetaan päivärahaa kultakin matkavuorokaudelta seuraavasti:

- kokopäiväraha: matka on kestänyt yli 10 tuntia,
- osapäiväraha: matka on kestänyt yli 6 tuntia.

Kun matka on kestänyt enemmän kuin yhden matkavuorokauden ajan ja matkaan käytetty aika ylittää viimeisen matkavuorokauden vähintään kahdella tunnilla, se oikeuttaa uuteen osapäivärahaan, ja yli kuudella tunnilla, se oikeuttaa uuteen kokopäivärahaan.

Päiväraha on määrältään se, jonka Verohallinto vuosittain vahvistaa verovapaaksi. Vuonna 2012 kokopäivärahan määrä on 36 euroa ja osapäivärahan määrä on 16 euroa.

6 §

Jos työntekijä jonakin matkavuorokautena saa ilmaisen tai matkalipun taikka hotellihuoneen hintaan sisältyneen ruoan, päivärahan määrästä vähennetään puolet. Ilmaisella ruoalla tarkoitetaan kotimaan kokopäivärahan ja ulkomaan päivärahan kysymyksessä ollen kahta ja osapäivärahan kysymyksessä ollen yhtä ilmaista ateriaa.

7 §

Yöpymiskustannusten korvaustavat ovat:

- hotellimajoitus hotellimajoituksen enimmäismäärät matkavuorokautta kohden ovat vuonna 2012 Helsingin, Espoon, Vantaan ja Kauniaisten kaupungeissa enintään 141 euroa ja muissa kunnissa enintään 100 euroa,
- yöpymisraha jos työntekijä ei esitä majoituslaskua, työnantaja suorittaa vuonna 2012 12 euron yöpymisrahan yöltä,
- makuu- tai hytti- paikka yöltä (kello 21.00 – 7.00) ei makseta yöpymisrahaa.

8 §

Matkapäiviltä maksetaan palkka siltä matkaan käytetyltä ajalta, jolta työntekijä matkan takia muuten on estynyt saamasta palkkaa kuitenkin enintään niin pitkältä ajalta, että hän saa säännöllistä päivittäistä työaikaansa vastaavan palkan. Matka-aikaa ei lueta työaikaan.

Sunnuntai- ja pyhäpäivänä sekä muuna työntekijän työvuoroluettelon edellyttämänä vapaapäivänä kotimaassa suoritetusta matkasta maksetaan matka-ajan palkka hänen säännöllistä työaikaa vastaavasti enintään 7 tunnilta 30 minuutilta tai 7 tunnilta 39 minuutilta yksinkertaisen tuntipalkan mukaan.

Jos työntekijä suorittaa työnantajan määräyksestä muuna kuin edellä mainittuna päivänä työtehtävien edellyttämän matkan, johon käytettävä aika palkallisen työajan ulkopuolella on vähintään 4 tuntia, hänelle maksetaan matka-ajan korvauksena 25,98 euroa (1.10.2011 lukien).

Milloin työntekijä tehtäviensä luonteen vuoksi itse päättää matkojensa suorittamisesta ja työaikansa käytöstä, ei korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta makseta.

9 §

Ulkomaan päivärahan määräytymisperusteet ovat kulloinkin voimassa olevan Verohallinnon päätöksen mukaiset. Päivärahan ja hotellikorvausten enimmäismäärät määräytyvät kulloinkin voimassa olevan valtion virkaehtosopimuksen mukaan.

Laivaseminaareista sekä kokous- ja koulutusristeilyistä suoritetaan päiväraha kotimaan matkojen säännösten ja euromäärien mukaisesti.

10 §

Jos työ työnantajan toimeksiannosta tehdään vähintään 2 kilometrin etäisyydellä työntekijän toimipaikasta eikä työntekijällä ole työn vuoksi mahdollisuutta ruokailutauon aikana aterioida tavanomaisella ruokailupaikallaan, hänelle maksetaan siitä aiheutuvien kustannusten korvauksena ateriakorvausta, jonka suuruus vuonna 2012 on 9,00 euroa. Ateriakorvausta ei makseta samanaikaisesti päivärahan kanssa.

Jos työntekijä edellä tarkoitetuissa oloissa joutuu työskentelemään vähintään kolme tuntia yli normaalin työajan, maksetaan hänelle tästä aiheutuvien kustannusten korvauksena edellisen lisäksi toinen ateriakorvaus, jonka suuruus vuonna 2012 on 9,00 euroa.

LIITE 5: MUUTTOKUSTANNUSTEN KORVAAMINEN

1 §

Jos työntekijä joutuu kotimaassa muuttamaan asuntoaan toiselle paikkakunnalle työnantajan yrityksen tai sen osan siirtämisen taikka uudelleenjärjestelyn johdosta, työnantaja korvaa hänen muuttokustannuksensa.

2 §

Muuttokustannuksina korvataan:

1. työntekijän ja hänen perheenjäsentensä matkustamiskustannukset muuttomatkalta työehtosopimuksen työmatkakorvausten mukaisesti,
2. tavanomaiset koti-irtaimiston kuljetuksesta aiheutuneet välttämättömät, kohtuulliset ja kuljetukseen välittömästi liittyvät kustannukset, ja
3. muuttoraha korvauksena muista tarpeellisista muutosta aiheutuneista kustannuksista.

Työntekijälle voidaan suorittaa myös muuta tarpeellista muuttoon liittyvää korvausta työnantajan harkinnan mukaan.

3 §

Muuttoraha suoritetaan korvauksena muutosta aiheutuneista tarpeellisista kustannuksista.

Jos muuttavia henkilöitä on yksi, muuttorahaa maksetaan 1514 euroa, jos henkilöitä on kaksi, 1850 euroa, ja kolme tai enemmän, 2186 euroa.

Jos yrityksen tai sen osan siirto kohdistuu kumpaankin aviopuolisoon samanaikaisesti, suoritetaan muuttoraha vain toiselle. Jos siirtymisajankohtien välinen aika kuitenkin on vähintään kuusi kuukautta, suoritetaan lisäksi toiselle aviopuolisolle 50 % muuttorahasta.

4 §

Jos työnantaja järjestää maksuttoman henkilöiden tai muuttotavaran kuljetuksen, sitä on käytettävä, mikäli se muuttotapaan, matkan pituuteen tai muuttoon käytettävään aikaan nähden täyttää yleiset kohtuulliset vaatimukset.

5 §

Lasku näissä määräyksissä tarkoitetusta korvauksesta on, jollei pätevää estettä ole, annettava työnantajalle viimeistään kahden kuukauden kuluttua muutosta tai matkan suorittamisesta.

Laskuun on liitettävä kuitit ja muu luotettava selvitys aiheutuneista kustannuksista.

6 §

Muuttoon liittyvistä erityisistä asumiskustannuksista voidaan suorittaa korvausta siten kuin siitä yrityskohtaisesti erikseen sovitaan.

LIITE 6: SAIRAAHOITO

1 § **Soveltamisala**

Työnantaja järjestää tämän liitteen mukaisen sairaanhoidon palveluksessaan päätoimisesti oleville työntekijöille. Päätoimisena ei pidetä sellaista työntekijää, jonka päätoimi on muun työnantajan palveluksessa tai joka kuuluu terveydenhuoltojärjestelmän piiriin esim. opiskelija. Sairaanhoito järjestetään myös osa-aika- tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä oleville työntekijöille. Työntekijällä ei ole oikeutta tämän liitteen mukaiseen sairaanhoitoon palkattomien poissaolojen aikana lukuun ottamatta poissaoloja, joilta maksetaan erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa.

2 § **Sairanhoidon käyttämisen pääperiaatteet**

Työnantajan kustantamaa sairaanhoitoa saa vain lähetteellä tai muulla työnantajan ilmoittamalla menettelytavalla työnantajan osoittamalta palvelujen tuottajalta. Työnantaja vastaa sairaanhoidon kustannuksista vain siltä osin, minkä suoritettu tutkimus ja annettu hoito olisi tullut työntekijälle maksamaan tarpeettomia kustannuksia välttämällä. Hoidon ja tutkimusten kuuluminen työnantajan korvattavan sairaanhoidon piiriin tulee aina varmistaa etukäteen palvelun tuottajalta.

3 § **Sairanhoidon järjestäminen**

Sairaanhoito toteutetaan ensisijaisesti yleislääkärintasoisena avosairaanhoitona. Työnantajan kustantamaa sairaanhoitoa on lisäksi jäljempänä määritetyn sisältöinen erikoislääkäritasoinen sairaanhoito, fysikaalinen hoito ja äkillisen hammassairauden ensiapuhoito. Tässä liitteessä on kuvattu sairaanhoidon taso. Sairanhoidon sisällöstä ja menettelytavoista kuullaan työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja tarvittaessa asiantuntijoita. Sairanhoidon tarkempi sisältö sekä menettelytavat sairaanhoitopalvelujen käyttämisestä käsitellään työterveyshuoltolain 8 §:n mukaisessa yhteistoiminnassa ottaen huomioon yrityksen koko.

4 § **Yleislääkäritasoinen hoito**

Hoitoon sisältyy lääkärin suorittama hoito, sairauden tai hoidon määrittelemiseksi tarpeelliset lääkärin tutkimukset, lääkärin määräämät laboratorio- ja röntgentutkimukset sekä niihin verrattavat muut tutkimukset sekä terveydenhuollon muun ammattihenkilöstön lääkärin valvonnassa ja ohjeiden mukaisesti antama hoito. Sairanhoidon piiriin kuuluvat sellaiset laboratorio- ja röntgentutkimukset sekä niihin rinnastettavat tutkimukset, joiden katsotaan kuuluvan yleislääkärin käyttämään tutkimusaineistoon ja joista saatuja tuloksia tai lausuntoja hän pystyy itse yleislääkärinä käyttämään potilaita tutkiessaan tai hoitaessaan.

5 § **Erikoislääkärin hoito**

Työnantaja korvaa erikoislääkärin tutkimuksen ja hoidon ainoastaan, jos tutkimus tai hoito on suoritettu työterveyslääkärin tai työnantajan osoittaman muun lääkärin antaman läheteen perusteella. Tutkimuksiin ja hoitoihin sisältyvät erikoislääkärin määräämät, tavanomaisesti avosairaanhoitona suoritettavat tutkimukset ja annettu hoito. Korvattava erikoislääkärin tutkimus ja hoito on luonteeltaan konsultaatiota, josta erikoislääkärin on annettava palautetta lähettävälle lääkärille sekä työterveyslääkärille. Erikoislääkärin hoitoon voi kuulua työterveyslääkärin tai psykiatrin määräämä psykologin konsultaatio.

6 § **Fysikaalinen hoito**

Sairaanhoitoon kuuluu työterveyslääkärin tai työnantajan osoittaman muun yleislääkärin määräämä fysikaalinen liikuntahoito ja siihen liittyvä tarpeellinen esikäsitely, sekä erityistapauksissa manipulaatiohoito. Fysikaalinen hoito korvataan vain, jos hoidon on antanut

lääkintävoimisteliija tai hoito on annettu fysikaalista hoitoa antamaan hyväksytyssä lääketieteellisessä laboratoriossa tai hoitolaitoksessa. Korvaamisen edellytyksenä on myös, että hoito on annettu kolmen kuukauden kuluessa ensimmäisestä hoitokerrasta ja että fysikaalinen hoitolaitos lähettää aina arvioinnin hoidon tuloksellisuudesta työterveyslääkärille.

7 § Äkillisen hammassairauden ensiavunluonteinen hoito

Äkillisen hammassairauden sattuessa annetaan työntekijälle osoitus hammaslääkärille. Työnantajan korvattavan äkillisen hammassairauden piiriin kuuluu ensimmäinen käynti hammaslääkärissä. Hammaslääkärin hoidosta korvataan vain kiireellinen ensiapuluonteinen hoito (särkevän hampaan poisto tai sen hammasytimen kuolettaminen, märkivän hampaan tai märkäpesäkkeen avaus ja äsken katkenneen hampaan vaatima ensiapu, ei kuitenkaan suun saneeraus mahdollista hammasproteesia varten).

8 § Korvattavat lääkärintodistukset ja –lausunnot

Työnantaja korvaa sellaiset osoittamansa yleis- ja erikoislääkärin laatimat lääkärintodistukset ja –lausunnot, jotka on tarkoitettu sairausvakuutuslain (1224/2004) 5 luvun 5 §:n nojalla kokonaan tai erityiskorvattavien lääkkeiden saamiseksi, kuntoutuksen tarpeellisuuden osoittamiseksi, työkyvyttömyys- tai muun ennenaikaisen eläkkeen hakemiseksi. Ajokorttiasetuksen mukainen lääkärintodistus ja sen laatimista edellyttämä tutkimus korvataan autonkuljettajille ja henkilöille, joiden tehtävän hoitaminen edellyttää autolla ajoa.

9 § Päihdehuolto.

Päihdeongelmien hoitoonohjauksen osalta noudatetaan työmarkkinakeskusjärjestöjen 12.1.2006 allekirjoittamia periaatteita. Hoitoon ohjattavalle pyritään löytämään sopiva ja riittävä hoitomuoto. Hoitoonohjaus ei estä kurinpitotoimien käyttämistä.

10 § Lääkärintutkimukset

Työntekijä on velvollinen osallistumaan lakisääteisiin terveystarkastuksiin työhön sijoitettaessa tai työn kestäessä sekä osallistumaan työnantajan osoittamiin hänen työ- tai toimintakykynsä selvittämiseksi tarvittaviin lääkärintutkimuksiin. Hänelle korvataan tästä aiheutuneet ansionmenetykset ja matkakustannukset.

11 § Matkakustannukset

Työnantaja maksaa työntekijän matkakustannukset lääkäriin tai sairaalaan, jos työntekijän tila vaikean taudinkohtauksen sattuessa sitä vaatii tai jos työntekijä työskentelee työnantajan antaman työmääräyksen perusteella vieraalla paikkakunnalla varsinaisen työ- ja asuinpaikkansa ulkopuolella. Matkat tulee suorittaa olosuhteet huomioon ottaen halvinta kuljetustapaa käyttäen.

12 § Ohjeiden tulkinta ja yhteistoiminta

Näiden ohjeiden soveltamista koskevat asiat käsitellään työterveyshuoltolain 8 §:n mukaisessa yhteistoiminnassa. Työnantajan korvaamien muiden toimenpiteiden maksun ratkaisee työnantaja kuultuaan työterveydenhuollon ammattihenkilöitä ja muita asiantuntijoita.

VIESTINVÄLITYS- JA LOGISTIIKKA-ALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika: 26.4.2011
Paikka: Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n toimisto, Helsinki
Läsnä:
Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Harri Hietala
Pekka Kähkönen
Jani Jolkkonen
Paula Peittola
Ari Janeskari
Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry
Esa Viikuna
Heidi Nieminen
Mika Roos
Jarmo Niemi
Esko Hietaniemi

1 § Työehtosopimuksen muutosten allekirjoittaminen

Allekirjoittajaliittojen välillä on tänään 26.4.2011 allekirjoitettu 7.11.2010 aikaansaadun neuvottelutuloksen mukaiset muutokset Viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimukseen.

Uudistettu työehtosopimus on voimassa 15.10.2012 saakka jäljempänä mainituin muutoksina.

2 § Palkankorotukset 8.11.2010 ja 1.3.2011 palkkaliitteittäin

Palkkoihin tehdään 8.11.2010 lukien seuraavat tarkistukset. Työaikakorvausten tarkistukset tehdään lähinnä sen jälkeen alkavan työaikakorvausten laskentakauden alusta.

Palkkaliite N asiakastoimipaikkatyö

Kunkin palkkaryhmän taulukkopalkkaa korotetaan 1,4 %. Pääkaupunkiseutulisä PKS 3 % lasketaan uudesta taulukkopalkasta. Euromääräisiä lisiä korotetaan 1,4 %. Järjestelmällisiä ei koroteta. Työkohtainen erä 1,5 % (TUPA) siirretään tuottavuuspalkkamalliin. Ryhmäkohtaisen mitattavaan suoritteeseen perustuvan palkanosan tavoitetasoa korotetaan 1,4 %.

Palkkaliite C toimihenkilötehtävät

Kunkin palkkaryhmän taulukkopalkkaa korotetaan 1,4 %. Henkilökohtaista palkkaa korotetaan 1,4 %. Pääkaupunkiseutulisä PKS 3 % lasketaan uudesta taulukkopalkasta. Työkohtainen erä 1,5 % (TUPA) siirretään tuottavuuspalkkamalliin. Ryhmäkohtaisen mitattavaan suoritteeseen perustuvan palkanosan tavoitetasoa korotetaan 1,4 %.

Palkkaliite Y yritysmyynti

Kunkin palkkaryhmän taulukkopalkkaa korotetaan 1,4 %. Henkilökohtaista palkkaa korotetaan 1,4 %. Pääkaupunkiseutulisä PKS 3 % lasketaan uudesta taulukkopalkasta.

Palkkaliite D sanomalehdenjakelu

Kunkin palkkaryhmän taulukkopalkkaa korotetaan 1,4 %. Pääkaupunkiseutulisiä PKS 3 % lasketaan uudesta taulukkopalkasta.

Palkkaliite P viestinvälitys- ja kuljetustyö

Kunkin perus-, ammatti- ja kuljetustehtävän palkkaryhmän taulukkopalkkaa ilman kokemusvuosilisää korotetaan 1,4 %. Kokemusvuosilisää korotetaan 1,4 %. Tämän jälkeen korotetaan kunkin kokemusportaan taulukkopalkkaa 8 %. Pääkaupunkiseutulisiä 3 % lasketaan uudesta taulukkopalkasta. Poistetaan henkilökohtainen palkanosa, josta 8 % käyteen taulukkokorotukseen, ja loput siirretään 1,4%:lla korotettuna sovittuun palkanosaan. Euromääräisiä lisiä korotetaan 1,4 %.

Sovittujen palkanosien on jatkossa ylitettävä taulukkopalkat 1.12.2010 laskettavalla yritys-kohtaisella lähtötilanneprosentilla. Jatkossa ylitteessä huomioidaan myös uuden tuottavuuspalkkamallin muuttuvat palkanosat siltä osin kuin ne ylittävät 1,5 prosenttia. Kehitystä tarkastellaan yritys-kohtaisesti kunkin kalenterivuoden päätyttyä ja mahdolliset henkilökohtaisten palkkojen korotukset toteutetaan tasakorotuksena kaikille seuraavan huhtikuun alusta lukien.

Palkkaliite M varastotyö

Kunkin palkkaryhmän PKS- ja Muu Suomi – taulukkopalkkaa korotetaan 1,4 %. Sopimus- palkkaisten henkilökohtaista palkkaa korotetaan 1,4 %. Euromääräisiä lisiä korotetaan 1,4 %. Sellaisia sovittuja palkanosia ei koroteta, joista on erikseen esimerkiksi liikkeenluovutuksen yhteydessä sovittu, että niitä ei palkankorotusten yhteydessä koroteta.

Palkkaliitteet N, C, Y, P, M

Tuottavuuspalkkamallin työntekijäkohtaisen takuun piiriin siirretään 1.3.2011 työpaikka-kohtainen erä 1,5 % ja erä poistuu henkilökohtaisista palkoista. Tuottavuuspalkkamalli tuottaa vuositasolla työntekijälle vähintään 1,5 % erän taulukkopalkasta laskettuna.

Yritys-kohtaisesti otetaan käyttöön 1.3.2011 tuottavuuspalkkamalli. Palkanosan kustannusvaikutus yritystasolla on edellisessä kappaleessa olevan lisäksi vähintään 1,25 % taulukkopalkkasummasta laskettuna. Kustannusvaikutuksen toteutumista tarkastellaan yritys-kohtaisesti kalenterivuositain. Mahdollinen kustannusvaikutuksen alitus hyvitetään seuraavan vuoden huhtikuun palkanmaksun yhteydessä. Hyvitysprosentti lasketaan edellisen vuoden taulukkopalkkasummasta.

Järjestyksessä ensin tehdään työntekijäkohtainen tarkastelu ja mahdollinen alitus hyvitetään työntekijälle. Jos tämän jälkeen tehtävässä yritys-kohtaisessa tarkastelussa on korjattavaa, niin se tehdään yhtä suurella prosentilla kaikille.

Yritys voi halutessaan tuottavuuspalkkamallin sijasta maksaa 1,25 %:lla korotettua palkkaa. Edellä mainittu prosentti on kuitenkin 1,5 %, jos työntekijä on 8.11.2010 ollut työpaikka-kohtaisen erän (TUPA) piirissä, jolloin korotus korvaa edellä mainitun poistuvan erän. Tuottavuuspalkkamallin mukaiset erät tai sitä korvaava korotus eivät ole taulukkopalkkaa.

Edellä sanotut määräykset koskevat myös yritystä, joka tulee tämän työehtosopimuksen piiriin 1.3.2011 jälkeen.

3 § **Palkankorotukset 1.10.2011**

Palkkoja korotetaan 1.10.2011 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien korotuksella, jonka suuruus määritellään 30.9.2011 mennessä seuraavasti. Yleiskorotuksen prosentti lasketaan seuraavien työehtosopimusten 30.8.2011 mennessä tiedossa olevien ja 1.1. - 31.12.2011 aikana toteutettujen/toteutettavien palkankorotusten matemaattisena keskiarvona: teknologiateollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus (Metallityöväen Liitto ry ja Teknologiateollisuus ry), kemianteollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus (TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry ja Kemianteollisuus ry), paperiteollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus (Paperiliitto ry ja Metsäteollisuus ry) ja mekaanisen metsäteollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus (Puu- ja erityisalojen liitto ry, Metallityöväen Liitto ry, Sähköalojen ammattiliitto ry ja Metsäteollisuus ry).

Mikäli liitot eivät pääse yksimielisyyteen palkankorotusten määrästä 15.9.2011 mennessä, asetetaan riitaa ratkaisemaan jommankumman aloitteesta välityslautakunta, johon molemmat osapuolet asettavat kumpikin yhden jäsenen ja kutsuvat puheenjohtajaksi valtakunnansovittelijan. Lautakunnan tulee antaa ratkaisu 15.10.2011 mennessä.

Lähtökohtana on samanlainen korotusrakenne ja jakauma kuin vuonna 2010.

4 § **Yrityskohtainen tuottavuuspalkanosa**

Itella-konserni

Työehtosopimuksen mukainen yrityskohtainen tuottavuuspalkanosa otetaan Itella-konsernissa käyttöön palkkaratkaisun mukaisena 1.3.2011 lukien seuraavasti.

Palkkaliitteet N ja C

Palkkaliitteessä N tuottavuuspalkanosa käsittää erikseen sovitun ryhmäkohtaiseen mitattavaan suoritteeseen perustuvan palkanosan. Palkkaliitteessä C tuottavuuspalkanosa käsittää myymälöiden esimiehille erikseen sovitun ryhmäkohtaiseen mitattavaan suoritteeseen perustuvan palkanosan.

Työpaikkakohtainen erä 1,5 % siirretään ryhmäkohtaiseen mitattavaan suoritteeseen perustuvan palkanosan tavoitetasoon 1.4.2011 lukien. Tavoitetasoon siirrettävän erän suuruus lasketaan erikseen palkkaliitteen N, palkkaliitteen C palkkaryhmien 003 ja 004 sekä palkkaliitteen C palkkaryhmän 005 osalta.

Palkkaliitteen N osalta tavoitetasoon siirrettävän työpaikkakohtaisen erän euromääräinen suuruus lasketaan palkkaliitteen ryhmäkohtaiseen mitattavaan suoritteeseen perustuvan palkanosan piiriin kuuluneiden kokoaikaisten työntekijöiden 8 %:lla korotetun joulukuun 2010 taulukkopalkkasumman perusteella siten, että 1,5 %:n suuruinen osuus taulukkopalkkasummasta jaetaan palkkaliitteen ryhmäkohtaiseen mitattavaan suoritteeseen perustuvan palkanosan piiriin joulukuussa 2010 kuuluneiden kokoaikaisten työntekijöiden lukumäärällä. Tavoitetason euromäärä taataan työntekijöille henkilökohtaisesti.

Palkkaliitteen C palkkaryhmien 003 ja 004 osalta tavoitetasoon siirrettävän työpaikkakohtaisen erän euromääräinen suuruus lasketaan palkkaryhmien ryhmäkohtaiseen mitattavaan suoritteeseen perustuvan palkanosan piiriin kuuluneiden kokoaikaisten työntekijöiden 14 %:lla korotetun joulukuun 2010 taulukkopalkkasumman perusteella siten, että 1,5 %:n suuruinen osuus taulukkopalkkasummasta jaetaan palkkaryhmien ryhmäkohtaiseen mitattavaan suoritteeseen perustuvan palkanosan piiriin joulukuussa 2010 kuuluneiden kokoaikaisten työntekijöiden lukumäärällä. Tavoitetason euromäärä taataan työntekijöille henkilökohtaisesti.

Palkkaliitteen C palkkaryhmän 005 osalta tavoitetasoon siirrettävän työpaikkakohtaisen erän euromääräinen suuruus lasketaan palkkaryhmän ryhmäkohtaiseen mitattavaan suoritteeseen perustuvan palkanosan piiriin kuuluneiden kokoaikaisten työntekijöiden 14 %:lla korotetun joulukuun 2010 taulukkopalkkasumman perusteella siten, että 1,5 %:n suuruisen osuus taulukkopalkkasummasta jaetaan palkkaryhmän ryhmäkohtaiseen mitattavaan suoritteeseen perustuvan palkanosan piiriin joulukuussa 2010 kuuluneiden kokoaikaisten työntekijöiden lukumäärällä. Tavoitetason euromäärä taataan työntekijöille henkilökohtaisesti.

Tuottavuuspalkanosa otetaan käyttöön 1.4.2011. Palkanosan kustannusvaikutus yritystasolla on vähintään 1,25 % laskettuna ryhmäkohtaiseen mitattavaan suoritteeseen perustuvan palkanosan piiriin kuuluneiden toimihenkilöiden taulukkopalkkasummasta, jota palkkaliitteen N taulukkopalkkasumman osalta korotetaan 8 %:lla ja palkkaliitteen C taulukkopalkkasumman osalta korotetaan 14 %:lla. Ryhmäkohtaiseen mitattavaan suoritteeseen perustuvan palkanosan kustannusvaikutuksen tulee yritystasolla olla tavoitetason ylittävältä osin vähintään edellä mainitun tuottavuuspalkanosan kustannusvaikutuksen suuruinen. Kustannusvaikutuksen toteutumista tarkastellaan kalenterivuositain. Mahdollinen kustannusvaikutuksen alitus hyvitetään seuraavan vuoden huhtikuun palkanmaksun yhteydessä. Hyvitysprosentti lasketaan edellisen vuoden taulukkopalkkasummasta. Alitus korvataan yhtä suurella prosentilla kaikille.

Niille toimihenkilöille, jotka eivät kuulu ryhmäkohtaiseen mitattavaan suoritteeseen perustuvan palkanosan piiriin maksetaan tuottavuuspalkkamallin sijasta 1,25 %:lla korotettua palkkaa 1.3.2011 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien. Tuottavuuspalkkamallin mukaiset erät tai sitä korvaava korotus eivät ole taulukkopalkkaa.

Palkkaliite P

Yrityskohtaisella tuottavuuspalkanosalla tarkoitetaan palkkaliitteessä P perus- ja ammatti-tehtävissä tavoitepalkkamallia, jos yritys päättää sen käyttöönottamisesta.

Muut tehtävät

Muissa tehtävissä yritys voi päättää tuottavuuspalkanosan käyttöönottamisesta.

Muut yritykset

Muut yritykset voivat ottaa työehtosopimuksen mukaisen yrityskohtaisen tuottavuuspalkanosan käyttöön palkkaratkaisun mukaisesti. Yritys voi halutessaan sen sijasta maksaa 1,25 %:lla korotettua palkkaa.

5 § Muutetut työehtosopimusmääräykset ja palkkaliitemääräykset

Työehtosopimukseen ja sen liitteisiin kirjataan osapuolten sopimat muutokset liitteen 1 mukaisesti. Muutokset tulevat voimaan 8.11.2010, ellei toisin ole sovittu.

Työehtosopimuksen rakennetta on uudistettu muun muassa siirtämällä palkkaliitteistä muita kuin palkkamääräyksiä sopimuksen yleiseen osaan.

6 § Matkakustannusten korvaukset

Matkakustannusten korvausten euromääriä tarkistetaan vuosina 2011 ja 2012 verohallinnon niitä koskevan päätöksen mukaisesti. Hotellikorvausten enimmäismäärät määräytyvät kulloinkin voimassa olevan valtion virkaehtosopimuksen mukaan.

7 § Eräät erilliset työehtosopimuspöytäkirjat

Tänään on allekirjoitettu uudistettuina seuraavat pöytäkirjat, joita noudatetaan työehtosopimuksen ja tämän allekirjoituspöytäkirjan lisäksi:

- Itella-konsernia koskeva työehtosopimuspöytäkirja (ns. ItellaKotelo)
- Itella-konsernissa palkkaliitettä N täydentävä ryhmäkohtaiseen mitattavaan suoritteeseen perustuvaa palkanosaa koskeva pöytäkirja
- Itella-konsernin myymälöiden esimiehiä koskeva palkkaliitettä C täydentävä ryhmäkohtaiseen mitattavaan suoritteeseen perustuvaa palkanosaa koskeva pöytäkirja
- Itella-konsernissa palkkaliitettä D täydentävä pöytäkirja
- tarvittaessa työhön kutsuttavia koskeva pöytäkirja, joka on uudistettu koskemaan yksinomaan Itella-konsernia, ja
- oman toimen ohella pääluottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutettuna toimivan palkkiosta allekirjoitettu pöytäkirja, joka on uudistettu koskemaan yksinomaan Itella-konsernia.

Seuraavien työehtosopimusosapuolten välisten työehtosopimuspöytäkirjojen soveltaminen päättyy 28.2.2011:

- Itella-konsernia koskeva 1.11.2007 allekirjoitettu puitesopimus tuottavuuteen perustuvan palkka- ja työaikamallin paikallisesta sopimisesta, ja
- Itella-konsernia koskeva 25.9.2008 allekirjoitettu puitesopimuksen täydennys tuottavuuteen perustuvan palkka- ja työaikamallin paikallisesta sopimisesta.

8 § Työryhmät

Määräaikaisten työ sopimusten selvitystyöryhmä

Työehtosopimuksen osapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on tarkastella määräaikaisten työ sopimusten käyttöä Itella-konsernissa. Työryhmän työn tavoite on se, että yrityksessä määräaikaisten työsuhteitten määrä on toimialan luonne ja kausivaihtelut huomioon otteen vähemmän kuin työmarkkinoilla keskimäärin. Työehtosopimuksen 3 § 8 momentin mukaisesti pysyväisluonteisesti sijaistavalla työntekijällä tulee olla toistaiseksi voimassa oleva työ sopimus.

Osoitteettomien lähetysten korvaamisen työryhmä

Työehtosopimuksen osapuolet perustavat työryhmän, jonka tarkoituksena on 30.5.2011 mennessä selvittää perusjakelun ja erillisjakelun osoitteettomien lähetysten korvaaminen kokonaisuudessaan.

Muutosturvatyöryhmä

Työehtosopimuksen osapuolet asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on 1.9.2011 mennessä tehdä esitys työehtosopimuksen liitteeksi otettavasta muutosturvamenettelystä. Muutosturvalla tarkoitetaan tuotannollis-taloudellisista syistä käytävän yhteistoimintamenettelyn yhteydessä suoritettavaa ratkaisua, jonka tarkoituksena on etsiä keinoja esimerkiksi työllistymisen, uudelleen kouluttautumisen ja vastaavien toimenpiteiden tukemiseen. Esityksessä tulee huomioida lakisääteinen muutosturva, yleisesti työehtosopimukseen otettut ehdot sekä soveltuvin osin alan pitkäaikaiset käytännöt.

Asiakasvastuuseen perustuvan palkanosan työryhmä

Työehtosopimuksen osapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on selvittää asiakasvastuuseen perustuvan palkanosan määräytymisperusteet ja käyttö Itella-konsernissa.

9 § Työehtosopimusosapuolten lausumat

Työvuorojen järjestäminen

Työehtosopimuksen 11 § 1 momentti otetaan yötyön työvuorojen järjestämisessä erityisesti huomioon, ja jos enin osa jaetusta työvuorosta ajoittuu kello 21.00 - 06.00 väliselle ajalle, maksetaan yötyölisä koko työvuoron ajalta ellei kokeiluhankkeessa toisin sovita.

Edellä sanottua määräystä ei noudateta yhteistekemisestä allekirjoitetussa työehtosopimuspöytäkirjassa tarkoitettuun yhteistekemistyöhön.

Ulkopuolisen työvoiman käyttö

Työehtosopimuksen 46 § 5 momentin määräys ei koske Itella-konsernin myymäläverkon ulkoistuksia eikä nykyuotoista perusjakelun reittien ajamista takseilla ja muulla vastavalla järjestelyllä.

Osa-aikaisten työntekijöiden työaika ja lisätyö:

Itella-konsernissa tarkastellaan olemassa olevat osa-aikaisten työntekijöiden työsopimukset sen selvittämiseksi, onko työsopimuksessa työehtosopimuksen 3 § 4 momentin mukaisesti sovittu työaika mahdollisimman lähellä todella tehtäväksi tullutta työaika. Tarkastelujaksona käytetään kalenterivuotta 2010. Jos havaitaan, että työsopimus ei vastaa työehtosopimuksen 3 § 4 momentin määräyksiä, työsopimuksen työaikamääräys tarkistetaan työehtosopimuksen mukaiseksi. Työsopimuksen tarkistus tehdään 28.2.2011 mennessä. Sanottuun päivään mennessä saatetaan tarvittaessa työhön kutsuttavia koskeva 17.6.2009 allekirjoitettu pöytäkirja uudelleen voimaan. Lisätyönä 1.3.2011 lukien tehdystä työstä maksetaan muille kuin tarvittaessa työhön kutsuttaville työntekijöille 20 % korotettu yksinkertainen tuntipalkka.

Säännöllisen työajan pituus Itella-konsernin varastotyössä

Työehtosopimuksen osapuolet ja Itella-konserni toteavat, että Itella-konsernin varastotyössä Toijalan ja Vantaan Koivuvaarankujan varastoja lukuun ottamatta noudatetaan vain 7 tunnin 39 minuutin vuorokautista ja 38 tunnin 15 minuutin viikoittaista työaikamuotoa kaikkiin työntekijöihin, myös uusiin työntekijöihin. Tämä vahvistetaan erillisellä työehtosopimuspöytäkirjalla.

Muutokset 7 tunnin 30 minuutin vuorokautisesta ja 37 tunnin 30 minuutin viikoittaisesta työajasta edellä sanottuun työaikaan toteutetaan viimeistään 1.1.2011 jälkeen lähinnä alkavan työajan tasoittamisjakson alusta, jollei paikallisesti toisin sovita. Pitempään työaikaan siirtyneen työntekijän oikeus työehtosopimuksessa sovittuun vuosityöajan lyhennykseen alkaa karttua siirtymisen tapahtumisesta välittömästi. Muutos ei koske Vantaan Koivuvaarankujan varastoa.

Ne vakituiset työntekijät, jotka tällä hetkellä ovat 40 tunnin viikkotyöaikamuodon piirissä Vantaan Pakkalan ja Espoon Juvanmalmin varastoissa, siirretään 38 tunnin 15 minuutin viikoittaiseen työaikamuotoon 1.4.2011 lukien. Näille työntekijöille karttuu erillisessä työehtosopimuspöytäkirjassa sovittu 40 tunnin viikkotyöaikamuotoon perustuva oikeus vuosityöajan lyhennykseen 31.3.2011 saakka. Lyhennystä vastaava vapaa on pidettävä vuoden 2011 aikana, jollei paikallisesti toisin sovita. Näiden työntekijöiden oikeus työehtosopimuksessa sovittuun vuosityöajan lyhennykseen alkaa karttua 1.4.2011 lukien. Nämä työntekijät ansaitsevat tämän lisäksi 1.4.2011 alkavan lomanmääräytymisvuoden alusta lukien vuosilomaa kolme päivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Siihen loman osaan, joka ylittää 30 päivää vuodessa, sovelletaan, mitä työehtosopimuksessa on talvilomasta määrätty.

Lisät varastotyössä

Päättyneen työehtosopimuksen palkkaliitteessä M 16 § 1 momentissa ylityön korvaamista koskevan määräyksen yhteydessä ollut määräys, jonka mukaan ilta- ja yötyölisä ei makseta työajan ylittäessä 12 tuntia vuorokaudessa, on poistettu samassa yhteydessä, kun varastotyön ylityömääräykset on uudistettu. Ilta- ja yötyölisät määräytyvät muutoin työehtosopimuksen yleisen kirjauksen mukaisesti.

Asiakasvastuuseen perustuvan palkanosan käyttäminen

Työehtosopimuksen osapuolet toteavat, että asiakasvastuuseen perustuvan palkanosan käyttöä ei ole tarkoitus laajentaa. Työryhmä selvittää palkanosan määräytymisperusteet ja käytön Itella-konsernissa.

Itella-konsernia koskevista sopimuksista

Työehtosopimukseen on uudistettu luottamusmiehiä koskeva sopimus ja työsuojelusopimus sekä lisätty sairaanhoitoa koskevat määräykset. Näillä kirjauksilla ei ole tarkoitus muuttaa niitä määräyksiä, joista Itella-konsernissa on erikseen sovittu.

Palkkaliitteiden D ja M käsittely työehtosopimuksen osina

Työehtosopimuksen osapuolet tarkastelevat palkkaliitteiden D ja M kuulumista työehtosopimukseen sopimuskauden aikana.

10 § Yleisen työmarkkinaratkaisun vaikutus

Jos työmarkkinoille sovitaan ns. yleinen työmarkkinaratkaisu, osapuolet pyrkivät sopimaan tämän sopimuksen yhteensovittamisesta em. ratkaisun kanssa.

11 § Sopimuksen sitovuus

Tämä työehtosopimus on voimassa 8.11.2010 – 15.10.2012. Voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä allekirjoittaneiden liittojen puolelta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä.

Työehtosopimusosapuolet sitoutuvat pidättäytymään rinnakkaissopimusten tekemisestä tämän työehtosopimuksen soveltamisalalla.

12 § Pöytäkirjan tarkastaminen

Pöytäkirja hyväksytty tarkastettuna 26. huhtikuuta 2011

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry

**TYÖEHTOSOPIMUSPÖYTÄKIRJA PALKOISTA 1.10.2011 ja 1.1.2012 LUKIEN (VIESTIN-
VÄLITYS- JA LOGISTIIKKA-ALAN TYÖEHTOSOPIMUS)**

Aika: 30.9.2011
Paikka: Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n toimisto, Helsinki
Läsnä:
Palvelualojen työnantajat PALTA ry Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry
Harri Hietala Esa Viikuna
Pekka Kähkönen Heidi Nieminen

Paula Peittola
Ari Janeskari

13 § Yleiskorotus 1.10.2011 palkkaliitteittäin

Palkkaliitteiden N, C, Y, P, D ja M palkkaryhmien taulukkopalkkoihin ja henkilökohtaisiin palkkoihin tehdään 1.10.2011 lukien seuraavat yleiskorotukset. Työaikakorvausten tarkistukset tehdään lähinnä sen jälkeen alkavan työaikakorvausten laskentakauden alusta.

Sellaisia sovittuja palkanosia ei koroteta, joista on erikseen esimerkiksi liikkeenluovutuksen yhteydessä sovittu, että niitä ei palkankorotusten yhteydessä koroteta.

Euromääräisiä lisiä korotetaan 2,5%.

Palkkaliite N asiakastoimipaikkatyö

Palkkoja korotetaan 1,6 %. Pääkaupunkiseutulisä PKS 3 % lasketaan uudesta taulukkopalkasta.

Itella-konsernissa henkilökohtaisen palkanosan sijasta käytössä olevan ryhmäkohtaisen mitattavaan suoritteeseen perustuvan palkanosan tavoitetasoa korotetaan 1,6 %.

Palkkaliite C toimihenkilötehtävät

Palkkoja korotetaan 1,6 %. Pääkaupunkiseutulisä PKS 3 % lasketaan uudesta taulukkopalkasta

Itella-konsernissa henkilökohtaisen palkanosan sijasta käytössä olevan ryhmäkohtaisen mitattavaan suoritteeseen perustuvan palkanosan tavoitetasoa korotetaan 1,6 %.

Palkkaliite Y yritysmyynti

Palkkoja korotetaan 1,6 %. Pääkaupunkiseutulisä PKS 3 % lasketaan uudesta taulukkopalkasta.

Palkkaliite D sanomalehdenjakelu

Palkkoja korotetaan 1,6 %. Pääkaupunkiseutulisä PKS 3 % lasketaan uudesta taulukkopalkasta.

Palkkaliite P viestinvälitys- ja kuljetustyö

Palkkoja korotetaan 1,6 %. Pääkaupunkiseutulisiä 3 % lasketaan uudesta taulukkopalkasta.

Palkkaliite M varastotyö

Palkkoja korotetaan 1,6 %.

14 § Yrityskohtainen erä palkkaliitteittäin

Tässä pykälässä tarkoitettu korotus toteutetaan 1.1.2012, lukuun ottamatta N ja C-liitteiden ryhmäkohtaiseen mitattavaan suoritteeseen perustuvaa palkanosaa. Työehtosopimuksen mukaiseen yrityskohtaiseen tuottavuuspalkanosaan tai sitä korvaavaan korotukseen käytetään yritystasolla kustannusvaikutukseltaan 0,9 % taulukkopalkkasummasta siten kuin siitä jatkossa on erikseen todettu. Tuottavuuspalkanosan korotus tai sitä korvaava korotus eivät ole taulukkopalkkaa.

Koska tuottavuuspalkanosa on prosentuaalinen, sitä ei koroteta yleiskorotuksella.

Palkkaliitteittäin korotus määräytyy seuraavasti:

Palkkaliite N asiakastoimipaikkatyö

Itella-konsernissa ryhmäkohtaisen mitattavaan suoritteeseen perustuvan palkanosan tavoitetasoa korotetaan 1.10.2011 0,9 % taulukkopalkkasummasta. Tavoitetasoon siirrettävän yrityskohtaisen erän euromääräinen suuruus lasketaan palkkaliitteen ryhmäkohtaiseen mitattavaan suoritteeseen perustuvan palkanosan piiriin kuuluneiden kokoaikaisten työntekijöiden 8 %:lla korotetun syyskuun 2011 taulukkopalkkasumman perusteella siten, että 0,9 % suuruinen osuus taulukkopalkkasummasta jaetaan palkanosan piiriin sanotussa kuussa kuuluneiden kokoaikaisten työntekijöiden lukumäärällä. Tavoitetason euromäärä taataan työntekijöille henkilökohtaisesti.

Muut yritykset voivat päättää tuottavuuspalkanosan käyttöönottamisesta työehtosopimuksen mukaisesti.

Niiden työntekijöiden, jotka eivät kuulu ryhmäkohtaisen mitattavaan suoritteeseen perustuvan palkanosan tai muun tuottavuuspalkanosan piiriin, palkkoja korotetaan tuottavuuspalkanosan korotuksen sijasta kustannusvaikutukseltaan 0,9 %:lla laskettuna palkkaliitteen soveltamisen piirissä olevien näiden työntekijöiden 8 %:lla korotetusta syyskuun 2011 taulukkopalkkasummasta. Korotuksen jakamisesta sovitaan työnantajan ja työntekijöitä laajimmin edustavan pääluottamusmiehen tai Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n välillä. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijän palkkaa korotetaan 0,9 %:lla laskettuna 8 %:lla korotetusta taulukkopalkasta.

Palkkaliite C toimihenkilötehtävät

Itella-konsernissa ryhmäkohtaisen mitattavaan suoritteeseen perustuvan palkanosan tavoitetasoa korotetaan 1.10.2011 0,9 % taulukkopalkkasummasta. Tavoitetasoon siirrettävän yrityskohtaisen erän euromääräinen suuruus lasketaan erikseen palkkaliitteen palkkaryhmien 003 ja 004 osalta ja palkkaryhmän 005 osalta. Euromäärä lasketaan kummankin laskentaryhmän ryhmäkohtaiseen mitattavaan suoritteeseen perustuvan palkanosan piiriin kuuluneiden kokoaikaisten toimihenkilöiden 14 %:lla korotetun syyskuun 2011 taulukkopalkkasumman perusteella siten, että 0,9 % suuruinen osuus taulukkopalkkasummasta jaetaan kummassakin ryhmässä palkanosan piiriin sanotussa kuussa kuuluneiden kokoaikaisten toimihenkilöiden lukumäärällä. Tavoitetason euromäärä taataan toimihenkilöille henkilökohtaisesti.

Muut yritykset voivat päättää tuottavuuspalkanosan käyttöönottamisesta työehtosopimuksen mukaisesti.

Niiden toimihenkilöiden, jotka eivät kuulu ryhmäkohtaisen mitattavaan suoritteeseen perustuvan palkanosan tai muun tuottavuuspalkanosan piiriin, palkkoja korotetaan tuottavuuspalkanosan korotuksen sijasta kustannusvaikutukseltaan 0,9 %:lla laskettuna palkkaliitteen soveltamisen piirissä olevien toimihenkilöiden 14 %:lla korotetun syyskuun 2011 taulukkopalkkasummasta. Korotuksen jakamisesta sovitaan työnantajan ja toimihenkilöitä laajimmin edustavan pääluottamusmiehen tai Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n välillä. Jos sopimukseen ei päästä, toimihenkilön palkkaa korotetaan 0,9 %:lla laskettuna 14 %:lla korotetusta taulukkopalkasta.

Palkkaliite Y yritysmyynti

Yritys voi päättää tuottavuuspalkanosan käyttöönottamisesta työehtosopimuksen mukaisesti.

Niiden toimihenkilöiden, jotka eivät kuulu tuottavuuspalkanosan piiriin, palkkoja korotetaan tuottavuuspalkanosan korotuksen sijasta kustannusvaikutukseltaan 0,9 %:lla laskettuna palkkaliitteen soveltamisen piirissä olevien näiden toimihenkilöiden taulukkopalkkasummasta. Korotuksen jakamisesta sovitaan työnantajan ja toimihenkilöitä laajimmin edustavan pääluottamusmiehen tai Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n välillä. Jos sopimukseen ei päästä, toimihenkilön palkkaa korotetaan 0,9 %:lla taulukkopalkasta laskettuna.

Palkkaliite D sanomalehdenjakelu

Työntekijöiden palkkoja korotetaan tuottavuuspalkanosan korotuksen sijasta kustannusvaikutukseltaan 0,9 %:lla laskettuna palkkaliitteen soveltamisen piirissä olevien työntekijöiden taulukkopalkkasummasta. Korotuksen jakamisesta sovitaan työnantajan ja työntekijöitä laajimmin edustavan pääluottamusmiehen tai Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n välillä. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijän palkkaa korotetaan 0,9 %:lla taulukkopalkasta laskettuna. Pääkaupunkiseutulisä PKS 3 % lasketaan näin muodostetusta uudesta taulukkopalkasta. Työaikakorvausten tarkistukset tehdään lähinnä 1.1.2012 jälkeen alkavan työaikakorvausten laskentakauden alusta.

Palkkaliite P viestinvälitys- ja kuljetustyö

Itella-konsernissa perus- ja ammattitehtävässä tavoitepalkkamalliin käytetään kustannusvaikutukseltaan 0,9 % taulukkopalkkasummasta laskettuna tavoitepalkkamallin perusteiden mukaisesti.

Muut yritykset voivat päättää tuottavuuspalkanosan käyttöönottamisesta työehtosopimuksen mukaisesti.

Niiden työntekijöiden, jotka eivät kuulu tavoitepalkkamallin tai muun tuottavuuspalkanosan piiriin, palkkoja korotetaan tuottavuuspalkanosan korotuksen sijasta kustannusvaikutukseltaan 0,9 %:lla laskettuna palkkaliitteen soveltamisen piirissä olevien näiden työntekijöiden taulukkopalkkasummasta. Korotuksen jakamisesta sovitaan työnantajan ja työntekijöitä laajimmin edustavan pääluottamusmiehen tai Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n välillä. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijän palkkaa korotetaan 0,9 %:lla taulukkopalkasta laskettuna. Korotus luetaan palkkaliitteen 2 § 3 kohdan sovittuun palkanosaan.

Palkkaliite M varastotyö

Yritys voi päättää tuottavuuspalkanosan käyttöönottamisesta työehtosopimuksen mukaisesti.

Niiden työntekijöiden, jotka eivät kuulu tuottavuuspalkanosan piiriin, palkkoja korotetaan tuottavuuspalkanosan korotuksen sijasta kustannusvaikutukseltaan 0,9 %:lla laskettuna palkkaliitteen soveltamisen piirissä olevien työntekijöiden taulukkopalkkasummasta. Korotuksen jakamisesta sovitaan työnantajan ja työntekijöitä laajimmin edustavan pääluottamusmiehen tai Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n välillä. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijän palkkaa korotetaan 0,9 %:lla taulukkopalkasta laskettuna.

15 § Kertakorvaus

Työntekijälle maksetaan huhtikuun 2012 palkanmaksun yhteydessä kertakorvaus. Koko-aikaiselle työntekijälle maksetaan kertakorvauksena 64 euroa. Sellaiselle osa-aikaiselle työntekijälle, jonka työsopimuksen mukainen työaika on pienempi kuin työehtosopimuksen 5 §:n mukainen työaika mutta vähintään puolet siitä, maksetaan kertakorvauksena 38 euroa. Muille osa-aikaisille työntekijöille maksetaan kertakorvauksena 18 euroa.

Osa-aikaeläkettä tai osa-aikaisää nauttivalla osa-aikaista työtä tekevällä työntekijällä on oikeus vaihtaa kertakorvaus vastaavaksi joustovapaaksi ilmoittamalla siitä työnantajalle 31.3.2012 mennessä.

Kertakorvaus ei ole taulukkopalkkaa. Kertakorvausta ei oteta huomioon laskettaessa työntekijän työaikakorvauksia tai muita palkasta laskettavia korvauksia.

4 § Yrityskohtaisen erän laskentaperuste

Tässä pöytäkirjassa ja työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa taulukkopalkkasummaan perustuvan yrityskohtaisen erän laskentaperusteista osapuolet toteavat seuraavaa:

1. Yrityskohtainen erä lasketaan kunkin tarkastelujakson taulukkopalkkasummasta
2. Yrityskohtaista erää määriteltäessä taulukkopalkalla tässä yhteydessä tarkoitetaan varsinaisen aika- tai suoriteperusteisen taulukkopalkan lisäksi kokemuslisiä, erityisvastuuseen ja erityisosaamiseen perustuvia palkanosia sekä työehtosopimukseen perustuva henkilökohtaiseen palkanosaan tai näitä vastaavaan muuhun palkanosaan.

5 § Pöytäkirjan tarkastaminen

Pöytäkirja hyväksytty tarkastettuna 30. syyskuuta 2011

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry

**VIESTINVÄLITYS- JA LOGISTIIKKA-ALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUS-
PÖYTÄKIRJA**

Aika: 29.2.2012

Paikka: Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n toimisto, Helsinki

Läsnä:

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Harri Hietala

Pekka Kähkönen

Jani Jolkkonen

Hannu Valkama

Paula Peittola

Ari Janeskari

Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry

Esa Vilkuna

Heidi Nieminen

Esko Hietaniemi

Mika Roos

Jarmo Niemi

Katja Heikkilä

1 § Työehtosopimusten muutosten allekirjoittaminen

Allekirjoittajaliittojen välillä on tänään 29.2.2012 allekirjoitettu 22.11.2011 aikaansaadun neuvottelutuloksen mukaiset muutokset Viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimukseen.

2 § Sopimuksen voimassaolo

Ajalle 8.11.2010-15.10.2012 sovitun työehtosopimuksen voimassaoloa jatketaan tässä allekirjoituspöytäkirjassa sovituin ehdoin ja muutoksin siten, että uudistettu työehtosopimus on voimassa 16.10.2012 – 31.10.2013.

Työehtosopimus uudistetaan siten, että se on työmarkkinakeskusjärjestöjen välillä Suomen kilpailukyvyyn ja työllisyyden turvaamisesta 28.11.2011 allekirjoitetun raamisopimuksen mukainen jäljempänä sovituin ehdoin.

Työehtosopimus voidaan irtisanoa, mikäli keskusjärjestöt yhdessä arvioivat, että talouden kehitys poikkeaa erittäin merkittävästi raamisopimuksen tekohetkellä arvioidusta ja edellyttäen, että keskusjärjestöt suosittelvat alakohtaisten sopimusten irtisanomista.

Maan hallitus on ilmoittanut tietyistä työelämän kehittämistä koskevista toimenpiteistä. Hallituksen kannanotto liitetään tähän sopimukseen (liite 1).

3 § Raamisopimuksen ensimmäinen kausi

Osapuolten välillä on 30.9.2011 allekirjoitettu työehtosopimuspöytäkirja palkoista 1.10.2011 ja 1.1.2012 lukien. Työehtosopimus on alkuperäisen sopimuksen mukaan voimassa 15.10.2012 saakka. Osapuolet toteavat sovitun ratkaisun olevan edellä kuvatun raamisopimuksen ensimmäisen jakson pituuden ja kustannusvaikutuksen mukainen.

4 § Raamisopimuksen toinen kausi - Yleiskorotus 16.10.2012 palkkaliitteittäin

Palkkaliitteiden N, C, Y, P, D ja M palkkaryhmien taulukkopalkkoihin ja henkilökohtaisiin palkkoihin tehdään 16.10.2012 lukien seuraavat yleiskorotukset. Työaikakorvausten tar-

kistukset tehdään lähinnä sen jälkeen alkavan työaikakorvausten laskentakauden alusta.

Taulukkokorotusten lisäksi korotetaan henkilökohtaisia palkanosia, kiinteitä sovittuja palkanosia, erityisvastuuseen tai erityisosaamiseen perustuvia lisiä ja muita erillisiä euromääräisiä lisiä ja korvauksia 1,9 %, jos lisät eivät korotu automaattisesti taulukkokorotuksen yhteydessä. Sellaisia palkanosia ei koroteta, joista on erikseen esimerkiksi liikkeenluovutuksen tai palkkausjärjestelmämuutosten yhteydessä sovittu, että niitä ei palkankorotusten yhteydessä koroteta.

Luottamusmies- ja työsuojelusopimuksen mukaisia palkkioita korotetaan 1,9%.

Palkkaliite N asiakastoimipaikkatyö

Palkkoja korotetaan 37 euroa, kuitenkin vähintään 1,8 %. Pääkaupunkiseutulisä PKS 3 % lasketaan uudesta taulukkopalkasta.

Itella-konsernissa henkilökohtaisen palkanosan sijasta käytössä olevan ryhmäkohtaisen mitattavaan suoritteeseen perustuvan palkanosan tavoitetasoa korotetaan 1,9%.

Palkkaliite C toimihenkilötehtävät

Palkkoja korotetaan 37 euroa, kuitenkin vähintään 1,8 %. Pääkaupunkiseutulisä PKS 3 % lasketaan uudesta taulukkopalkasta

Itella-konsernissa henkilökohtaisen palkanosan sijasta käytössä olevan ryhmäkohtaisen mitattavaan suoritteeseen perustuvan palkanosan tavoitetasoa korotetaan 1,9%.

Palkkaliite Y yritysmyynti

Palkkoja korotetaan 1,9 %. Pääkaupunkiseutulisä PKS 3 % lasketaan uudesta taulukkopalkasta.

Palkkaliite D sanomalehdenjakelu

Palkkoja korotetaan 19 senttiä. Pääkaupunkiseutulisä PKS 3 % lasketaan uudesta taulukkopalkasta.

Palkkaliite P viestinvälitys- ja kuljetustyö

Palkkoja korotetaan 37 euroa, kuitenkin vähintään 1,8 %. Pääkaupunkiseutulisä 3 % lasketaan uudesta taulukkopalkasta.

Palkkaliite M varastotyö

Palkkoja korotetaan 37 euroa, kuitenkin vähintään 1,8 %.

5 § Yrityskohtainen erä palkkaliitteittäin 16.10.2012

Tässä pykälässä tarkoitettu muutos toteutetaan 16.10.2012. Koska tuottavuuspalkanosa on prosentuaalinen, sitä ei koroteta yleiskorotuksella.

Palkkaliitteittäin muutos määräytyy seuraavasti:

Palkkaliite N asiakastoimipaikkatyö

Itella-konsernissa ryhmäkohtaisen mitattavaan suoritteeseen perustuvan palkanosan piirissä olevilla yritysکوhtainen erä siirretään ryhmäkohtaiseen mitattavaan suoritteeseen

perustuvan palkanosan tavoitetasoon 16.10.2012 lukien. Tavoitetasoon siirrettävän yrittäjäkohtaisen erän euromääräinen suuruus lasketaan palkkaliitteen ryhmäkohtaiseen mitattavaan suoritteeseen perustuvan palkanosan piiriin kuuluneiden kokoaikaisten työntekijöiden 8 %:lla korotetun kesäkuun 2012 taulukkopalkkasumman perusteella siten, että 0,25 % suuruinen osuus palkkasummasta jaetaan palkanosan piiriin sanotussa kuussa kuuluneiden kokoaikaisten työntekijöiden lukumäärällä. Tavoitetasoon euromäärä taataan työntekijöille henkilökohtaisesti.

Palkkaliite P perus- ja ammattitehtävät

Itella-konsernin perus- ja ammattitehtävissä tavoitepalkkamalliin käytetään kustannusvaikutukseltaan 0,25 % henkilökohtaisen palkkojen palkkasummasta.

Tavoitepalkkamallin kustannusvaikutus lasketaan kaikkien siihen osoitettujen palkkaerien osalta henkilökohtaisen palkkojen palkkasummasta 1.1.2012 alkaen. Kustannusvaikutus 1.1. - 15.10.2012 2,05 % ja 16.10.2012 jälkeen 2,3 % henkilökohtaisen palkkojen palkkasummasta. Edellisten lisäksi maksetaan tuottavuuspalkkamallin työntekijäkohtainen erä 1,5 % 15.10.2012 saakka. Henkilökohtaisen palkkojen palkkasummaan lasketaan mukaan kaikkien työntekijöiden palkat. Mahdollinen kustannusvaikutuksen alitus hyvitetään maksuhetkellä työssä oleville.

Palkkaliite C, D, M, P kuljetustehtävät ja Y

Yritys voi päättää tuottavuuspalkanosan käyttöönottamisesta työehtosopimuksen mukaisesti. Niiden työntekijöiden, jotka eivät kuulu tuottavuuspalkanosan piiriin, palkkoja korotetaan tuottavuuspalkanosan korotuksen sijasta kustannusvaikutukseltaan 0,25 %:n laskettuna palkkaliitteen soveltamisen piirissä olevien näiden työntekijöiden henkilökohtaisen palkkojen palkkasummasta. Korotuksen jakamisesta sovitaan työnantajan ja työntekijöitä laajimmin edustavan pääluottamusmiehen tai Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n välillä. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijän palkkaa korotetaan 0,25 %.

6 § Palkkarakenteen muutos 16.10.2012

Palkkaliitteissä C, M, P kuljetustehtävät ja Y viedään tuottavuuspalkkamallin sijaan maksettava korvaus 1,25 % henkilökohtaisesta palkasta taulukkopalkkoihin. Korotusprosentti lasketaan palkkaliitteittäin kertomalla prosenttiluku 1,25 % kesäkuun keskimääräisen henkilökohtaisen palkan sekä taulukkopalkan ja prosentuaalisen henkilökohtaisen osan summan suhteella. Palkkaliitteessä P perus- ja ammattitehtävät viedään tuottavuuspalkkamallin työntekijäkohtainen erä 1,5 % laskettuna taulukkopalkasta kokemusvuosikorotuksineen taulukkopalkkoihin. Taulukkopalkkojen korotukset toteutetaan samanaikaisesti yleiskorotuksen kanssa.

Erityisvastuuseen ja erityisosaamiseen perustuvia palkanosia korotetaan 1,5% samanaikaisesti yleiskorotuksen kanssa.

Palkkaliitteessä C ryhmäkohtaisen mitattavaan suoritteeseen perustuvan palkanosan piirissä olevilla vähennetään tavoitetasosta 1,0 % suuruinen erä. Vähennettävän erän suuruus lasketaan palkkaliitteen ryhmäkohtaiseen mitattavaan suoritteeseen perustuvan palkanosan piiriin kuuluneiden kokoaikaisten työntekijöiden kesäkuun 2012 henkilökohtaisen palkan palkkasumman perusteella siten, että 1,0 % suuruinen osuus henkilökohtaisen palkkojen palkkasummasta jaetaan palkanosan piiriin sanotussa kuussa kuuluneiden kokoaikaisten työntekijöiden lukumäärällä.

Palkkaliite P 2 § 3 kohdassa tarkoitetun sovitun palkanosan yliteprosenttia koskeva työehtosopimuspyytäkirja uudistetaan myöhemmin tämän sopimuksen kirjausten mukaiseksi.

7 § Kertakorvaus

Työntekijälle maksetaan huhtikuun 2012 palkanmaksun yhteydessä kertakorvaus. Koko-aikaiselle työntekijälle maksetaan kertakorvauksena 150 euroa. Osa-aikaiselle työntekijälle kertaeränä maksettava summa lasketaan seuraavalla kaavalla: ajalta 1.2.-1.4.2012 laskettava keskimääräinen päivittäinen työaika x,y tuntia kertaa 20 euroa. Edellytys kertaerän saamiselle on se, että yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 1.2.2012 ja on voimassa maksupäivänä. Osa-aikaeläkettä tai osa-aikalisää nauttivalla osa-aikaista työtä tekevällä työntekijällä on oikeus vaihtaa kertakorvaus vastaavaksi joustovapaaksi ilmoittamalla siitä työnantajalle 31.3.2012 mennessä.

Kertakorvaus ei ole taulukkopalkkaa. Kertakorvausta ei oteta huomioon laskettaessa työntekijän työaikakorvauksia tai muita palkasta laskettavia korvauksia.

8 § Työryhmät

Työehtosopimuksen osapuolet käynnistävät työryhmätyön, jonka tavoitteena on uudistaa nykyiset varhaisjakelun, jakelun ja käsittelyn palkkamallit huomioiden, että postityö on murroksessa ja jakeluvolyymit vähenevät. Osapuolet hakevat yhteisiä ratkaisuja, joilla työn tuottavuus kasvaa ja työsuhhteita voidaan säilyttää kokoaikaisina.

Työryhmän tulee tehdä työnsä toukokuun 2012 loppuun mennessä, jonka jälkeen uusia malleja pilotoidaan ja pilottikokemusten perusteella tehdään päätös työehtosopimuksen uudistamisesta ja yrityskohtaisten palkkamallien käyttöönotosta.

9 § Pöytäkirjan tarkastaminen

Pöytäkirja hyväksytty tarkastettuna 29. helmikuuta 2012

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry

AAKKOSELLINEN ASIAHAKEMISTO

6+2 työvuorokierto.....	48, 50
7+1 työvuorokierto.....	12, 48, 49, 50
Aattopäivänlisä.....	15, 16, 18, 24, 26, 31, 51
Ammattitutkinto.....	23
Ammattiyhdistystoiminta.....	30, 64, 65
Arkipyhäkorvaus.....	8, 23
Etätyö.....	5
Henkilökohtainen palkansa.....	41, 42, 43, 44, 46, 47, 55, 58, 83
Henkilöstökoulutus.....	24, 35
Henkilösuojaimet.....	34
Hälytysraha.....	16, 51, 63
Irtisanomisajat.....	5, 6, 37, 38, 42, 44, 47, 53, 55, 61, 63, 68
Joustovapaa.....	8, 9, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 30, 33, 59
Keskimääräinen työaika.....	7, 8, 10, 20, 32, 41, 55
Koeaika.....	4, 61
Koeajan palkka.....	22
Kokemusvuodet.....	41, 50, 54, 55
Kokemusvuosikorotus.....	22, 48, 49, 51, 83
Koulutus.....	23, 30, 34, 38, 42, 56, 57, 63, 64, 65, 66, 72, 73, 74, 78
Kutsunta.....	29
Kuukausipalkka.....	21, 31, 33, 35, 41, 44, 46, 54, 55, 62
Laskennallinen palkka.....	31, 32
Lehtien liitteet -kappalekorvaus.....	48, 49
Lisäpeittojakelu.....	49
Lisätyö.....	13, 17, 20, 51, 52, 58, 87
Lisätyökorvaus.....	13, 58
Liukuva työaika.....	9, 17
Lomakorvaus.....	31, 32, 60
Lomapalkka.....	10, 25, 31, 32, 33, 58, 60, 61
Lomaraha.....	17, 19, 20, 23, 31, 33, 60
Lomauttaminen.....	5, 6, 68
Luottamustoimet.....	29
Matkakustannukset.....	27, 34, 60, 65, 71, 75, 77, 81, 85
Merkkipäivät.....	28
Olosuhdelisä.....	10, 63
Osoitteettomien lähetysten erillisjakelu.....	59, 60, 86
Osoitteettomien lähetysten erilliskorvaus.....	54, 58
Paikallinen sopiminen.....	4, 6, 7, 9, 11, 14, 15, 18, 19, 22, 23, 37, 38, 42, 44, 45, 47, 48, 53, 56, 58, 61, 63, 64, 66, 69, 70, 72, 75, 86, 87
Pakastevarastolisä.....	63
Palkanmaksukausi.....	17, 25, 35, 52, 84, 85
Palkkavaaka.....	43, 44, 46
Perehdyttämislisä.....	23, 51
Perhevapaat.....	28, 32
Päiväpalkka.....	8, 21, 33
Ruokatauko.....	11, 38
Ryhmähenkivakuutus.....	35
Sairaanhoito.....	35, 80, 88
Sairaanhoito.....	32
Sairausajan palkka.....	10, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 58
Sijaisuuslisä.....	22, 31, 42, 56
Sovittu palkansa.....	21, 41, 54, 58

Suoritepalkka	15, 16, 18, 21, 23, 26, 31, 32, 48, 49, 50, 51, 52, 53
Säännöllinen työaika 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 20, 26, 29, 35, 58, 64, 65, 71, 75, 78, 87	
Säästövapaa.....	17, 19, 20
Tulos- ja voittopalkkio.....	25
Tuntipalkka ... 10, 14, 15, 21, 23, 25, 28, 30, 31, 32, 33, 35, 41, 44, 46, 48, 49, 50, 51, 52, 54, 55, 58, 61, 62, 64, 65, 78, 87	
Tuottavuuspalkanosa.....	21, 22, 41, 42, 45, 47, 54, 58, 63, 82, 83, 84, 85
Työaikakorvausten laskeminen ja maksaminen.....	16
Työhönsidonnaisuuslisä.....	10
Työkyvyttömyys.....	20, 25, 26, 27, 30, 31, 32, 80, 81
Työntutkimukset	36
Työsopimus.....	4, 5, 6, 7, 8, 11, 20, 23, 25, 26, 37, 39, 40, 44, 47, 55, 60, 61, 67, 68, 73, 86, 87
Työssäolon veroinen aika.....	8, 30, 31
Työsuojeluvaltuutettu, -sopimus, -asiamies.....	36, 37, 38, 73, 74, 75, 76, 86
Työvaatteet.....	34
Työviikko	9
Työvuoro.....	7, 9, 10, 12, 18, 24, 26, 48, 49, 50, 51, 52, 57, 58, 70, 75, 87
Työvuoroluettelo.....	4, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 19, 20, 24, 25, 35, 50, 51, 53, 55, 58, 70, 75, 78
Työvälineet.....	10, 33, 51
Vaalitoimitsijapalkkio.....	23
Vapaapäiväylityökorvaus	13
Vuorokausilepo	12
Vuosiloma.....	8, 10, 11, 17, 18, 19, 20, 22, 24, 25, 30, 31, 32, 33, 58, 60, 61, 63, 87
Yhdistelmätehtävät.....	59
Yksinkertainen tuntipalkka	12, 13, 14, 16, 24, 87
Ylityö	11, 13, 14, 17, 19, 25, 31, 51, 58, 65, 71, 75, 88
Yötyö.....	9, 14, 19, 24, 26, 31, 70, 75, 87
Yötyölisä.....	14, 15, 17, 18, 19, 49, 51, 70, 75, 87, 88