

VIESTINVÄLITYS- JA
LOGISTIIKKA-ALAN
TYÖEHTOSOPIMUS
1.11.2021 – 31.10.2025

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry

TYÖEHTOSOPIMUS	1
I SOVELTAMISALA.....	1
1 § Sopimuksen soveltamisala	1
II TYÖSUHDE	1
2 § Työnjohto.....	1
3 § Työsopimus ja työsuhteeseen ottaminen	1
4 § Työsuhteen päättäminen ja lomauttaminen.....	3
III TYÖAIKA JA TYÖAIKAKORVAUKSET.....	4
SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA.....	4
5 § Säännöllisen työajan pituus	4
6 § Säännöllisen työajan järjestäminen keskimääräiseksi	4
7 § Työajan tasoittumisjärjestelmä.....	5
8 § Arkipyhät.....	6
9 § Säännöllisen työajan sijoittaminen	6
TYÖAJAKSI LUETTAVA AIKA	7
10 § Työajaksi luettava aika.....	7
TYÖVUOROT	8
11 § Työvuorot ja työhönsidonnaisuuslisä	8
12 § Työvuoroluettelo	8
LEPOAJAT	9
13 § Päivittäiset lepoajat.....	9
14 § Vuorokausilepo	10
15 § Viikoittainen vapaa-aika ja vapaapäivät	10
SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN YLITTÄMINEN	11
16 § Lisä- ja ylityö.....	11
TYÖAIKAKORVAUKSET.....	13
17 § Ilta- ja yötyölisä.....	13
18 § Lauantaityökorvaus.....	14
19 § Sunnuntaityökorvaus ja aattopäivänlisä	14
20 § Hälytysraha.....	15
21 § Työaikakorvausten laskeminen ja maksaminen	15
TYÖAIKAJÄRJESTELYT.....	16
22 § Joustovapaa	16
23 § Työajan lyhentäminen.....	19
MUUT TYÖAIKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	20
24 § Työaikalain noudattaminen	20
IV PALKKAUS	20
25 § Palkat ja palkkaperusteet.....	20
26 § Tunti- ja suoritepalkkaisen työntekijän poissaoloajan palkan laskentaperusteet.....	23

27 §	Palkanmaksu	25
28 §	Tulos- ja voittopalkkiona maksettavat lisät	25
28 a §	Henkilöstörahasto	25
V	POISSAOLOT	26
29 §	Sairausajan palkka	26
30 §	Terveystarkastukset.....	27
31 §	Perhevapaat	28
32 §	Tilapäiset poissaolot	28
VI	VUOSILOMA	31
33 §	Vuosiloman ansainta	31
33 a §	Vuosilomapäivien kuluminen vuosilomaa annettaessa.....	32
34 §	Vuosilomapalkka.....	34
35 §	Vuosiloman antaminen	35
36 §	Lomaraha	36
37 §	Eriyisiä vuosilomamääräyksiä.....	37
VII	TYÖNANTAJAN JA TYÖNTEKIJÄN VELVOLLISUUKSISTA	37
38 §	Työvälineet	37
39 §	Henkilösuojaimet ja työvaatteet	38
40 §	Matkustaminen	38
41 §	Henkilöstökoulutus.....	39
42 §	Sairaanhoido	39
43 §	Ryhmähenkivakuutus.....	39
44 §	Jäsenmaksujen periminen	40
45 §	Työntutkimukset.....	40
46 §	Ulkopuolisen työvoiman käyttö.....	40
VIII	YHTEISTOIMINTA	42
47 §	Paikallinen sopiminen	42
47 a §	Paikallinen sopiminen työpaikkojen säilyttämiseksi.....	42
48 §	Luottamusmiehet	43
49 §	Työsuojelun edustajat	43
50 §	Henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta ja kokousten järjestäminen.....	43
51 §	Järjestön toimitsijat	44
52 §	Erimielisyyksien ratkaiseminen	44
53 §	Ennakoilmoitus työtaisteluista	45
IX	MUUT MÄÄRÄYKSET.....	45
54 §	Sopimuksen voimassaoloaika.....	45
55 §	Työrauha	46
56 §	Allekirjoitusmerkinnät.....	46

PALKKALIITE N (ASIAKASTOIMIPAIKKATYÖ).....	47
PALKKALIITE C (TOIMIHENKILÖTEHTÄVÄT).....	49
PALKKALIITE Y (YRITYSMYYNTI).....	52
PALKKALIITE D (SANOMALEHDENJAKELU).....	55
PALKKALIITE P (VIESTINVÄLITYS- JA KULJETUSTYÖ).....	64
PALKKALIITE P LIITE (OSOITTEETTOMIEN LÄHETYSTEN ERILLISJAKELU).....	71
PALKKALIITE M (VARASTOTYÖ)	74
LIITE 1: SOPIMUS AMMATTIYHDISTYSKOULUTUKSESTA JA YHTEISESTÄ KOULUTUKSESTA.....	77
LIITE 2: LUOTTAMUSMIESSOPIMUS.....	80
LIITE 3: TYÖSUOJELUSOPIMUS.....	88
LIITE 4: MATKUSTAMINEN	93
LIITE 5: MUUTTOKUSTANNUSTEN KORVAAMINEN	96
LIITE 6: SAIRAAHOITO	98
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	101

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).

Pöytäkirjamerkintä:

Viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimusta ei sovelleta Posti Palvelut Oy:ssä.

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 taikka sähköisesti. Työsopimus toimitetaan työntekijälle. Pyynnöstä työsopimus toimitetaan kirjallisessa muodossa.
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 työn aloittamisesta alkavasta enintään neljän kuukauden pituisesta koeajasta työsopimuslain 1 luvun 4 §:n mukaisesti. Koeajasta sovittaessa työntekoajaksi 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 työaikaa. 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 työkokonaisuus 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 työsuhde-etuuksien 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 sovitessa 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 henkilöönään liittyvää asiallista ja painavaa syytä.

Irtisanomisajat

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

työsuhteen jatkuttua keskeytyksittä	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 keskeytyksittä	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. Paikallisesti työehtosopimuksen 47 §:n

mukaisesti sopien voidaan lomautusilmoitusaikoja lyhentää. Lomautus voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva.

Työvoiman vähentämisyjärjestys

6. Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan 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.
3. Säännöllisen työajan pituuteen vaikuttaa vuoden 2016 kilpailukyky sopimuksen mukainen työajanpidennys, josta ovat määräykset työehtosopimuksen 47 a §:ssä. Tämä määräys on voimassa 31.12.2021 asti.

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 4 tuntia ja enintään 9 tuntia.

6. Osa-aikatyöntekijään ei sovelleta edellä 5 momentissa mainittua työvuoron vähimmäispituutta koskevaa 4 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 päätyminen kesken tasoittumisjakson

8. Jos kuukausipalkkaisen työntekijän työsuhte päätyy työajan tasoittumisjakson aikana ennen kuin työaika on tasoittunut keskimäärin säännöllisen viikkotyöajan pituiseksi, lasketaan kuinka monta tuntia tehty säännöllinen keskimääräinen työaika viikkoa kohti on työ sopimukseen 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 (872/2019) 29 §: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 viikkoa 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 työ sopimuksen mukainen työaika.
5. **Sanomalehdenjakelutyössä** 4 momentissa tarkoitettua osa-aikaisen työntekijän työssäolon veroista aikaa on ensisijaisesti työntekijälle suunniteltua työkokonaisuutta vastaava työaika ja toissijaisesti suunnitellun työkokonaisuuden puuttessa työ sopimuksessa 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. Työajan lyhennys tuntipalkkaiselle osa-aikatyöntekijälle 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 (872/2019) 8 §: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 päättymisajankohdan.
6. Säännöllistä työehtosopimuksen 5 §:ssä sovittua vuorokautista työaikaa 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.

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 määräämästä paikasta tai niiden sinne takaisin viemiseen ja kulkemiseen tai kuljetukseen työnantajan määräämästä 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 1.2.2022 lukien 7,47 euroa sekä yli kahden tunnin ajalta 1.2.2022 lukien 13,87 euroa.

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 olosuhdelisiä 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. Työnantaja ja pääluottamusmies voivat paikallisesti työehtosopimuksen 47 §:n mukaisesti sopia toisin postinjakelutyön sisällöstä.

12 § Työvuoroluettelo

Työvuoroluettelon laatiminen

1. Työnantajan on laadittava työvuoroluettelo. Työvuoroluettelo on laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista, kuitenkin vähintään kahden 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. Työvuoroluettelo voidaan antaa myös sähköisesti edellyttäen, että työvuoroluettelo on työpaikalla jatkuvasti työntekijöiden ja edunvalvojen nähtävillä.
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** työvuoroluetteloon 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 viikkoittainen työaika, ja osa-aikaiselle työntekijälle työehtosopimuksen mukainen työaika. Työvuoroluettelon vahvistamisen jälkeen pidettäväksi sovitun vuosiloman työvuoroluettelon mukaista työaika ei muuteta.
6. **Sanomalehdenjakelutyössä** osa-aikaiselle työntekijälle merkitään poissaoloajan työajaksi työehtosopimuksen mukaisen työajan sijasta ensisijaisesti työntekijälle suunniteltua työkokonaisuutta vastaava työaika ja toissijaisesti suunnitellun työkokonaisuuden puuttuessa työehtosopimuksessa sovittu työaika.
7. Luottamusmiehelle on varattava tosiasiallinen tilaisuus tutustua työvuoroluetteloehdotukseen ja antaa siitä lausuntonsa vähintään viikkoa ennen työvuoroluettelon suunniteltua voimaantuloa. Luottamusmies voi tapauskohtaisesti antaa suostumuksensa lyhyemmästä tutustumis- ja lausunnonantoajasta. Työvuoroluettelo voidaan toimittaa luottamusmiehelle sähköisesti.

Työvuoroluettelon muuttaminen

8. Nähtäväksi asetettua työvuoroluetteloa voi muuttaa vain työaikalain (605/1996) 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.

Pöytäkirjamerkintä:

Työvuoroluettelon muuttamista painavasta syystä arvioidaan ainoastaan työaikalain 35 § 2 momentin mukaisin perustein (605/1996, viittausmääräys).

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 ajoneuvojen 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 työnteon 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 (872/2019) 25 §:n 1 momentista (vuorokausilepo) poiketen vuorokausilevon pituus on kaikissa työehtosopimuksen mukaisissa töissä vähintään yhdeksän tuntia.
2. Yhdeksän tunnin pituisesta lepoajasta voidaan poiketa seuraavista syistä:
 - a) ennakolta laaditussa työvuoroluettelossa työntekijöitä edustavan luottamusmiehen suostumuksella,
 - b) kun työtä on ennakolta arvaamattomasta syystä jatkettava yli työvuoroluettelon mukaisen työvuoron, tai
 - c) 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:
 - a) jos säännöllinen työaika on vuorokaudessa enintään 3 tuntia,
 - b) hätätyössä,
 - c) jos työn tekninen laatu ei salli työntekijän täydellistä työstä vapauttamista, tai
 - d) 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 työvuoroluettelokauden 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 puuttuessa sopimuksen mukaisen työajan ylittävä työ, joka ei ylitä työehtosopimuksen 5 §:n mukaista vuorokautista tai viikoittaista säännöllistä työaikaa. 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 työajaksi 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 momenteissa 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 työaikaa vastaavasti.

Ylityökorvaus sanomalehdenjakelutyössä

11. **Sanomalehdenjakelutyössä** edellä 6 momentissa tarkoitetulle 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 työvuoroluetteloön 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

vastaavaksi joustovapaaksi.

Ylityön enimmäismäärät

14. Paikallisesti työehtosopimuksen 47 §:n mukaisesti voidaan sopia, että työaikalain (872/2019) 18 §:n työajan enimmäismääriä 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 9.00 asti. Sanomalehdenjakelutyössä yötyön jatkotunnit korvataan yötyöllä 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. Työntekijällä on oikeus pyynnöstään vaihtaa ilta- ja 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 1.2.2022 lukien 5,94 euroa tunnilta sekä muualla 1.2.2022 lukien 5,74 euroa tunnilta.
4. **Sanomalehdenjakelutyössä** ei makseta lauantaityökorvausta.
5. **Lauantaityökorvauksen vaihtaminen joustovapaaksi**
Työntekijällä on oikeus pyynnöstään vaihtaa lauantaityökorvaus 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 määrättyltä 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. Työntekijällä on oikeus pyynnöstään vaihtaa sunnuntaityökorvaus ja aattopäivänlisä 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:
 - a) varallaolo,
 - b) päivystys,
 - c) työntekijälle etukäteen ilmoitettu työ, tai
 - d) työaikalain (872/2019) 19 §: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 vuosilomalin 27 §:ssä säästövapaasta on säädetty.

Etuuden vaihtaminen joustovapaaksi

3. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia
 - a) työehtosopimuksen 16 §:n ja 25 § 23 momentin rahakorvauksen,
 - b) työehtosopimuksen 36 §:n mukaisen lomarahaa, vuosilomalin mukainen säästövapaaan, tai
 - c) muun vapaan vaihtamisesta joustovapaaksi. Sovittava on joustovapaaksi vaihdettavista eristä ja niiden määrästä.
4. Työntekijällä on oikeus pyynnöstään vaihtaa
 - a) työehtosopimuksen 17 § 1 ja 2 momentin iltaja yötyölisä, 18 §:n lauantaityökorvaus, 19 §:n sunnuntaityökorvaus ja aattopäivänsä ja palkkaliitteen P 2 § 6 kohdan mukaisen postinjakelun tilapäisen urakoinnin rahakorvaus, tai
 - b) sanomalehdenjakelua koskevan palkkaliitteen D 3 § 3 kohdan mukainen yökorotusjoustovapaaksi. Joustovapaaksi on kerrallaan vaihdettava yökorotukset vähintään yhdeltä kalenteriviikolta. Työntekijän on ilmoitettava yötyöliisän vapaaksi vaihtamisesta vähintään kahta viikkoa ennen työaikakorvausten laskentakauden päättymistä ja yökorotuksen vähintään kahta viikkoa ennen palkanmaksukauden päättymispäivää.
5. Joustovapaaksi siirretään 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 lauantaityökorvaus = 15 minuuttia palkallista vapaa-aikaa, ja

- yhden tunnin sunnuntaityökorvaus 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 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 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 sovitun 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 momentissa 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 työntekijän vuosiloman yhteyteen. Jos vapaan pitämisen ajankohdasta sovitaan yksityiskohtainen ohjelma, vapaa voidaan antaa myös muulloin kuin kertymävuotta seuraavan kalenterivuoden aikana.
11. Edellä 10 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 10 momentissa on sovittu.

12. 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.
13. 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 lomarahaa tai säästövapaan perusteella kertynyt joustovapaan kertymä tai osa siitä korvataan rahakorvauksena.
14. 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.
15. Työnantajalla on oikeus muuttaa joustovapaan sovittua ajankohtaa painavasta syystä. Työvuoroluetteloon merkittyä joustovapaan ajankohtaa työnantajalla on oikeus muuttaa vain työehtosopimuksen 12 § 8 momentissa sovitulla perusteilla.
16. Jos joustovapaata ei työnantajan toiminnan tai työntekijän tehtävien takia voida antaa usealle sitä yhtäaikaisesti haluavalle työntekijälle, vapaa on annettava ensisijaisesti pitempään työsuhteessa olleelle työntekijälle.
17. Joustovapaata pidettäessä joustovapaakertymä vähenee työvuoroluetteloon joustovapaapäivälle merkityllä työtuntimäärällä.
18. Paikallisesti yrityskohtaisesti työehtosopimuksen 47 §:n mukaisesti voidaan sopia toisin siitä, mitä edellä 7 ja 8 momentissa, 9 momentin kolmannessa virkkeessä ja 13 momentin toisessa virkkeessä on määrätty joustovapaakertymän enimmäismääristä ja siitä, miten joustovapaan pitämisestä sovitaan. Jos muuta ei ole sovittu, noudatetaan sanottuja työehtosopimuksen määräyksiä.

Säästövapaa

19. **Säästövapaa** on vuosilomalain 27 §:n mukaan säästettyä vuosilomaa. Säästövapaa kuuluu sitä pidettäessä kuten vuosiloma. Työntekijä, jolla on oikeus saada vuosilomaa työehtosopimuksen 33 § 3. momentin mukaisesti, voi säästää vuosilomastaan joko kokonaan tai osittain viisitoista päivää ylittävän osan. Työntekijä, jonka lomaoikeus määräytyy 37 §:n mukaan, voi säästää vuosilomastaan kaksikymmentä päivää ylittävän osan, kuitenkin enintään 10 päivää.

Tätä määräystä ryhdytään noudattamaan työnantajayrityksen ottaessa käyttöön vuosilomalaskentauudistuksen mukaiset määräykset. Ennen käyttöönottoa noudatetaan työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan (18.8.2021) kohdan 9.4. mukaisia määräyksiä.

Palkkaliitteen D piirissä työskenteleviin työntekijöihin noudatetaan tämän määräyksen sijaan palkkaliite D 10 §:ää siten kuin siinä on määrätty.

Lomaraha

20. **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 työehtosopimuksessa sovitun työajan mukaan.

Tätä määräystä ryhdytään noudattamaan työnantajayrityksen ottaessa käyttöön vuosilomalaskentauudistuksen mukaiset määräykset. Ennen käyttöönottoa noudatetaan työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan (18.8.2021) kohdan 9.4. mukaisia määräyksiä.

Palkkaliitteen D piirissä työskenteleviin työntekijöihin noudatetaan tämän määräyksen sijaan palkkaliite D 10 §:ää siten kuin siinä on määrätty.

Muut määräykset

21. Jos työntekijä on työkyvytön joustovapaan alkaessa tai aikana, työkyvyttömyysaikaa ei lueta joustovapaaksi, jos työntekijä sitä pyytää ilman aiheutonta viivytystä. Työnantajan pyytäessä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

22. 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.

23. Palkka joustovapaan ajalta maksetaan tunti- ja suoritepalkkaiselle työntekijälle keskituntiansiona (KTA). Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan tuntipalkka lisätynä 1 / 1955 osalla 34 § 2 momentin (vuosilomalaisä) mukaisesti maksetuista tai maksettavaksi eräänntyneistä lisäpalkoista. 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 viikkotyöaikamuodon 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 karttuminen 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 työsuhte 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 alkamiskuukauden 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 aika-arvon 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 vastaavissa 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 N tai 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 N tai 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 perehdyttämiseen käytetyiltä tunneilta 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 lomarahnan 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 ennakoäänestyksen aikana vaalitoimitsijoiksi nimetyille ja muille työntekijöille, joiden työmäärään vaalit vaikuttavat, suoritetaan päivittäistä lisäpalkkiota vaalipäiviltä. Vaalitoimitsijan palkkio on 1.2.2022 lukien 8,98 euroa. Vaalitoimitsijan palkkio voidaan sopia vaihdettavaksi joustovapaaksi siten, että kustakin ennakoäänestyksestä myönnetään yksi joustovapaa-päivä.

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. Keskipäiväansiollla 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 erät 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 mukaan ns. vuosilomalisää.
6. **Sanomalehdenjakelutyössä** keskipäiväansio ja keskituntiansio lasketaan poissaoloaikaa edeltäneen yhden kalenterikuukauden pituisen laskentajakson aikana tehdyiltä työvuoroilta. Jos työntekijä on myös poissaoloaikaa 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 työvuoroluetteloon merkittyjen työtuntien kokonaismäärällä, tai todellisten työtuntien lukumäärällä, jos niiden määrä on työvuoroluetteloon merkityjä 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 työehtosopimuksen 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 työvuoroluetteloa 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.

28 a § Henkilöstörahasto

1. Voittopalkkio voidaan maksaa myös henkilöstörahastoon henkilöstörahastonlain edellytysten täytyessä. Henkilöstörahastoista säädetään henkilöstörahastolaissa (934/2010, viittausmääräys).

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 sairauslomalisä

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 aat-topäivänlisä, 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 tieteen sallanut sairautta työ sopimusta 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 työterveyslääkäriin 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 täytynyt edellisen työkyvyttömyysjakson aikana, työnantaja suorittaa kuitenkin palkan sairausvakuutuslain 8 luvun 7 § 2 momentissa tarkoitetulta 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. Sairausajan 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 matkaajoista 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 välttämättä.

31 § Perhevapaat

Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa

1. Työntekijälle annetaan vapaaksi äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainraha-kaudet.

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.

Merkkipäivät

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

Tilapäinen hoitovapaa sairaan lapsen hoitamiseksi

5. Työntekijän alle 10-vuotiaan lapsen tai vammaisen lapsen tai muun hänen talou-dessaan 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 kerral-laan. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa sa-massa taloudessa. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut saavat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti.
6. Edellä 5 momentissa tarkoitetun tilapäisen hoitovapaan enintään kolmelta ensim-mäiseltä päivältä työntekijälle maksetaan palkkaa sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti. Neljäs tilapäisen hoitovapaan päivä on palkaton.
7. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansio-työssä ja että lapsen sairaudesta esitetään vastaava selvitys kuin työntekijän omasta sairaudesta vaaditaan. Palkka maksetaan myös yksinhuoltajalle. Yksin-huoltajaksi katsotaan myös henkilö, joka ilman erillistä avioeropäätöstä on pysy-västi 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 pitkäaikai-siksi arvioitavista sairauksista annetussa kulloinkin voimassa olevassa valtioneu-voston asetuksessa tarkoitettua vaikeaa sairautta, voi olla poissa työstä osallis-tuakseen sairausvakuutuslain 10 luvun 2 § 2 momentin 2. kohdassa tarkoitettuun lapsensa hoitoon tai kuntoutukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnanta-jan 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, lapsenlapsia ja vanhempia, isovanhempia, avio- tai avopuolisoa ja tämän lapsia, lapsenlapsia ja vanhempia, isovanhempia sekä työntekijän sisaruksia.

Kutsunta ja kertausharjoitukset

11. 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.
12. 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.
13. Työnantaja korvaa työntekijälle reservin kertausharjoituksista aiheutuneen ansionmenetyksen siltä osin kuin reserviläispalkka alittaa ansionmenetyksen määrän.

Luottamustoimet

14. Työnantaja korvaa työansion menetyksen työntekijälle, joka osallistuu työaikaan jäsenenä kunnanvaltuuston tai –hallituksen kokoukseen tai lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai vaalitoimikunnan työhön valtiollisissa vaaleissa taikka kunnallisvaaleissa. Ansionmenetyksen 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

15. 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

16. 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 työntekijällä, 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 kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta seuraavasti, ellei työehtosopimuksen 37 §:stä muuta johdu:
 - a) Jos työsuhde on jatkunut vuosilomalain 2 luvun 5 § 1 momentin mukaisesti lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä alle vuoden:

Täydet lomanmääräytymiskuukaudet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Vuosilomapäivät	2	4	5	7	9	10	12	14	15	17	19	20

- b) Jos työsuhde on jatkunut vuosilomalain 2 luvun 5 § 1 momentin mukaisesti lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden:

Täydet lomanmääräytymiskuukaudet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Vuosilomapäivät	3	5	7	9	11	13	15	17	20	21	24	25

Vuosilomalain 2 luvun 5 § 1 momentista poiketen työntekijän työsuhteen katsotaan jatkuneen yhdenjaksoisesti vähintään vuoden, jos työsuhde lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä sen ja sitä edeltäneen lomanmääräytymisvuoden aikana on jatkunut yhdessä tai useammassa jaksossa yhteensä vähintään yhden vuoden pituisen ajan.

Tätä määräystä ryhdytään noudattamaan työnantajayrityksen ottaessa käyttöön vuosilomalaskentauudistuksen mukaiset määräykset. Ennen käyttöönottoa noudatetaan työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan (18.8.2021) kohdan 9.4. mukaisia määräyksiä.

Palkkaliitteen D piirissä työskenteleviin työntekijöihin noudatetaan tämän määräyksen sijaan palkkaliite D 10 §:ää siten kuin siinä on määrätty.

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 momentin mukaan vähintään viiden viikon sairausajan palkkaan, luetaan lisäksi palkallisen työkyvyttömyysjakson jälkeen työssäolopäivien veroisiksi päiviksi 90 kalenteripäivään 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 11 – 13 momenttien mukaisia poissaolopäiviä,
 - e) kuntoutuksen vuoksi myönnettyä palkatonta vapaata, jolta työntekijälle on myönnetty 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.
6. Vuosilomalain 7 a § ja 21 §:ssä mainituilla 12 ja 24 päivällä tarkoitetaan lomapäiviksi muutettuna 10 ja 20 lomapäivää. Muilta osin noudatetaan vuosilomalain määräyksiä.

Tätä määräystä ryhdytään noudattamaan työnantajayrityksen ottaessa käyttöön vuosilomalaskentauudistuksen mukaiset määräykset.

Tätä määräystä ei noudateta palkkaliitteen D piirissä työskenteleviin työntekijöihin.

33 a § Vuosilomapäivien kuluminen vuosilomaa annettaessa

Pääsääntö (keskimäärin 5 työpäivää viikossa)

1. Vuosilomaa annettaessa vuosilomapäiviä ovat ne vuosiloma-aikaan sisältyvät päivät, jotka ilman vuosilomaa olisivat säännölliseen työaikaan kuuluvia työpäiviä, jollei 2 momentista muuta johdu. Vuosiloma-aikaan voi sisältyä vuosiloman pituudesta riippuen työpäivien lisäksi myös vapaapäiviä. Jos kalenteriviikon kaikki työpäivät ovat vuosilomapäiviä, loma-ajaksi voidaan määrätä koko kalenteriviikko eli loma voi päättyä sunnuntaina.

Tätä määräystä ryhdytään noudattamaan työnantajayrityksen ottaessa käyttöön vuosilomalaskentauudistuksen mukaiset määräykset.

Tätä määräystä ei noudateta palkkaliitteen D piirissä työskenteleviin työntekijöihin.

Soveltamisohje:

Jos henkilö työskentelee viitenä päivänä viikossa esimerkiksi maanantaista perjantaihin tai tiistaista lauantaihin tai keskiviikosta sunnuntaihin, häneen sovelletaan 1 momentin pääsääntöä. Samoin, jos tasoittumisjaksossa työpäiviä on eri viikkoina esimerkiksi 4, 5 ja 6, mutta keskimäärin 5 työpäivää viikossa, sovelletaan 1 momenttia. Laskettaessa viikon keskimääräisten työpäivien lukumäärää työaika lyhentävät arkipyhät katsotaan työpäiviksi. Vuorokauden rajat ylittävä työvuoro katsotaan yhdeksi työpäiväksi.

Tavanomaisesta poikkeavat työaikajärjestelyt

2. Mikäli säännölliseen työaikaan kuuluvia työpäiviä on keskimäärin vähemmän tai enemmän kuin 5 kalenteriviikossa (esimerkiksi osa-aikatyön järjestelyt), vuosiloma-aikaan sisällytetään työ- ja vapaapäiviä samassa suhteessa kuin niitä muutoinkin on ja vuosilomapäivät kuluvat vuosiloma-aikana seuraavasti:

1. Täydellä kalenteriviikolla on 5 vuosilomapäivää.
2. Vajaalla kalenteriviikolla vuosilomapäiviä ovat vuosiloma-aikaan sisältyvät arkipäivät paitsi lauantai. Mikäli vuosiloma-aikaan sisältyvä lauantai tai sunnuntai tai molemmat olisivat olleet työpäiviä, ovat nekin vuosilomapäiviä. Vuosilomapäiviä voi kuitenkin vajaalla kalenteriviikolla olla enintään 4.

Tätä määräystä ryhdytään noudattamaan työnantajayrityksen ottaessa käyttöön vuosilomalaskentauudistuksen mukaiset määräykset.

Tätä määräystä ei noudateta palkkaliitteen D piirissä työskenteleviin työntekijöihin.

Soveltamisohje:

Täysi kalenteriviikko on maanantaista sunnuntaihin kestävä viikko, joka on kokonaan merkitty vuosilomaksi. Vajaa kalenteriviikko on viikko, jossa vain osa kalenteriviikon päivistä on merkitty vuosilomapäiviksi.

Viikon keskimääräisen työpäivien laskemisesta ks. 1 momentin soveltamisohje.

33 a § 1 ja 2 momenttien soveltamisedellytykset ratkaistaan vuosiloman tai sen osan antamishetkellä. Näin ollen, jos sillä kalenteriviikolla tai siinä tasoittumisjaksossa, johon vuosiloma sisältyy tai jossa vuosiloma alkaa tai päättyy, olisi ilman vuosilomaa säännölliseen työaikaan kuuluvia työpäiviä keskimäärin vähemmän tai enemmän kuin 5 kalenteriviikossa, sovelletaan 2 momentin määräyksiä.

Arkipyhät

3. Vuosiloma-aikaan sisältyvät työehtosopimuksen mukaiset työaika lyhentävät arkipyhät eivät kuluta vuosilomapäiviä, jos arkipyhä osuu muuksi päiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi.

Tätä määräystä ryhdytään noudattamaan työnantajayrityksen ottaessa käyttöön vuosilomalaskentauudistuksen mukaiset määräykset.

Tätä määräystä ei noudateta palkkaliitteen D piirissä työskenteleviin työntekijöihin.

34 § Vuosilomapalkka

Kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka

1. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan kiinteä kuukausipalkka vuosiloman ajalta. Lomapäivän palkka lasketaan käyttämällä jakajaa 20,83.

Tätä määräystä ryhdytään noudattamaan työnantajayrityksen ottaessa käyttöön vuosilomalaskentauudistuksen mukaiset määräykset. Ennen käyttöönottoa noudatetaan työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan (18.8.2021) kohdan 9.4. mukaisia määräyksiä.

Palkkaliitteen D piirissä työskenteleviin työntekijöihin noudatetaan tämän määräyksen sijaan palkkaliite D 10 §:ää siten kuin siinä on määrätty.

2. Vuosilomapalkkaan ja lomakorvaukseen lisätään vuosilomalisänä kutakin lomapäivää kohden yksi kahdessadasviideskymmenesosa (1/250) 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, aattopäivälisistä, lauantaityö- ja sunnuntaityökorvauksista, sijaisuuslisistä sekä varalolokorvauksista.

Tätä määräystä ryhdytään noudattamaan työnantajayrityksen ottaessa käyttöön vuosilomalaskentauudistuksen mukaiset määräykset. Ennen käyttöönottoa noudatetaan työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan (18.8.2021) kohdan 9.4. mukaisia määräyksiä.

Palkkaliitteen D piirissä työskenteleviin työntekijöihin noudatetaan tämän määräyksen sijaan palkkaliite D 10 §:ää siten kuin siinä on määrätty.

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 osa-aikatyöntekijälle 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 20 lomapäivää, annetaan työnantajan määräämänä aikana lomakauden jälkeen ennen seuraavan vuoden

lomakauden alkua talvilomana ellei työnantajan ja työntekijän kanssa toisin so-
vita, tai ellei työehtosopimuksen 22 tai 37 §:stä muuta johdu.

Tätä määräystä ryhdytään noudattamaan työnantajayrityksen ottaessa käyttöön
vuosilomalaskentauudistuksen mukaiset määräykset. Ennen käyttöönottoa nou-
datetaan työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan (18.8.2021) kohdan 9.4. mu-
kaisia määräyksiä.

Palkkaliitteen D piirissä työskenteleviin työntekijöihin noudatetaan tämän mää-
räyksen sijaan palkkaliite D 10 §:ää siten kuin siinä on määrätty.

Työkyvyttömyys ja perhevapaa vuosiloman alkaessa ja aikana

2. Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa tai aikana synnytyksen,
sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, loma on työntekijän pyynnöstä siir-
rettävä myöhempään ajankohtaan. Työntekijällä on pyynnöstään oikeus loman
tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että työntekijä joutuu lomansa ai-
kana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka
aikana hän on työkyvytön.
3. Työntekijän on työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttö-
mydestään. Työkyvyttömyyden vuoksi siirretty vuosiloma annetaan vuosiloma-
lain 26 §:n mukaisesti.
4. 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.
5. 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 lo-
marahaa jokaiselta hänen edellisestä lomanmääräytymisvuonna ansaitsemaltaan
lomapäivältä. Lomaraha maksetaan kuitenkin enintään 30 päivältä.

Tätä määräystä ryhdytään noudattamaan työnantajayrityksen ottaessa käyttöön
vuosilomalaskentauudistuksen mukaiset määräykset. Ennen käyttöönottoa nou-
datetaan työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan (18.8.2021) kohdan 9.4. mu-
kaisia määräyksiä.

Palkkaliitteen D piirissä työskenteleviin työntekijöihin noudatetaan tämän mää-
räyksen sijaan palkkaliite D 10 §:ää siten kuin siinä on määrätty.

2. Lomaraha maksetaan myös:
 - a) määräaikaiselle työntekijälle, lukuun ottamatta kausityöntekijöitä,
 - 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 20,83 ja lisäämällä saatuun osamäärään työehtosopimuksen 34 §:n 2 momentin mukainen vuosilomalisa.

Tätä määräystä ryhdytään noudattamaan työnantajayrityksen ottaessa käyttöön vuosilomalaskentauudistuksen mukaiset määräykset. Ennen käyttöönottoa noudatetaan työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan (18.8.2021) kohdan 9.4. mukaisia määräyksiä.

Palkkaliitteen D piirissä työskenteleviin työntekijöihin noudatetaan tämän määräyksen sijaan palkkaliite D 10 §:ää siten kuin siinä on määrätty.
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 edellisenä 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 lomaraahan 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 henkilönsuojaimia. Työnantajan on arvioinnin perusteella hankittava henkilönsuojaimet työntekijän käyttöön.
3. Postin käsittely- ja jakelutehtävissä, sanomalehdenjakelutyössä, kuljetustyössä ja varastotyössä henkilönsuojaimia 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 henkilönsuojaimia ovat asianmukaiset ajovarusteet.
4. Työnantajan on annettava henkilönsuojaimista ja niiden käytöstä työntekijälle riittävästi opetusta ja ohjausta. Työntekijän on käytettävä työnantajan hänelle määrittämiä henkilönsuojaimia.
5. Työnantaja järjestää antamiensa henkilönsuojaimien tarvittavan huollon. Työntekijän on omalta osaltaan huolehdittava henkilönsuojainten 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 työvuoroluettelon ennalta merkittynä työaikana.
3. Jos työnantaja osoittaa työntekijän muuhun kuin 2 momentin mukaiseen henkilöstökoulutukseen, korvataan tuntipalkkaiselle työntekijälle aiheutuva säännöllisen työajan ansionmenetyksensä 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 kauppa-, hankinta-, urakka-, vuokraus-, toimeksianto- tai työntekosopimukseen tai muuhun sopimukseen, jolloin tarvittavan työn tekee ulkopuolinen yrittäjä itsenäisesti. Tällaiseen sopimukseen perustuvaa toimintaa kutsutaan yleensä alihankinnaksi tai aliurakoinniksi. 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 haittatekijöistä. 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.
5. Suunnitellusta ulkopuolisen työvoiman käytöstä ilmoitetaan asianomaiselle luottamusmiehelle mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Luottamusmiehelle annetaan ennen ulkopuolisella työvoimalla teetettävän työn alkamista selvitys työvoiman määrästä, työtehtävistä ja työskentelyn kestosta sekä työehdoista.
6. 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 %.
7. Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen valvonta- ja tiedoksisaantioikeudet sekä velvollisuudet ovat laissa säädetyin rajoituksin samat ulkopuolisen työvoiman käytössä kuin omilla työntekijöillä teetettävässä työssä.

Ulkopuolisen työvoiman käyttö

8. Ulkopuolista työvoimaa 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, 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.
9. Ulkopuolisen työvoiman käyttö tulee kokonaisuutena vuosittain selvittää asianomaisen päluottamusmiehen kanssa. Selvityksen tulee sisältää yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 13 §:ssä ja tilaajavastuulain 6 §:ssä säädetyt asiat.

Paikallinen sopiminen

10. 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, 4 § 5. momentissa, 6 §:n 7 momentissa, 11 § 4. 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 18 momentissa, 25 §:n 9 momentissa, 46 §:n 10 momentissa, palkkaliitteen N 2 §:n 3 kohdassa, 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 määrääjäksi solmittu paikallinen sopimus irtisanoa. Paikallisen sopimuksen voimassaolon lakattua sovelletaan voimassa olevaa työehtosopimusta.

47 a § Paikallinen sopiminen työpaikkojen säilyttämiseksi

1. Työpaikkojen säilyttämiseksi voidaan sopia poikkeuksia tämän työehtosopimuksen sisällöstä. Paikalliseen sopimukseen kirjataan Viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimuksen määräyksistä poikkeavat tai ne korvaavat yrityskohtaiset

määräykset. Tässä pykälässä tarkoitettu paikallinen sopimus voidaan tehdä vain valtakunnallisen pääluottamusmiehen kanssa.

Tässä pykälässä tarkoitettu paikallinen sopimus edellyttää Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n hyväksyntää.

2. Vuosityöaika pidennetään 1.1.2017 lukien 24 tunnilla paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä sovittavalla tavalla siten, että vuosittainen ansiotaso ei muutu. Osa-aikaisilla työntekijöillä työajan pidennys toteutetaan suhteessa työ-sopimuksessa sovitun työajan pituuteen. Työsuhteessa tai työajassa tapahtuvat muutokset otetaan huomioon työajan pidennystä määriteltäessä. Tämä määräys on voimassa 31.12.2021 asti.
3. Jos vuosityöajan pidentämisestä ei ole sovittu paikallisesti, työaika pidennetään työnantajan päättämällä tavalla jäljempänä tässä pykälässä sovitulla tavalla. Tämä määräys on voimassa 31.12.2021 asti.
4. Työehtosopimuksen 5 § 1 momentista poiketen kokoaikaisen työntekijän, jonka tehtäväkohtainen työaika on paikallisesti yrityskohtaisesti sovittu olevan 7 tuntia 30 minuuttia vuorokaudessa ja 37 tuntia 30 minuuttia viikossa, työaika on sen sijasta vähintään 7 tuntia 30 minuuttia ja enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 38 tuntia viikossa. Vuosittainen työaika voi pidentyä enintään 24 tuntia. Tämä määräys on voimassa 31.12.2021 asti.
5. Työehtosopimuksen 5 § 1 momentin ensimmäisen virkkeen mukaista säännöllistä työaika pidennetään 24 tunnilla kalenterivuodessa. Pidennystä vastaava työaika teetetään kolmannesvuosittain kalenterivuoden aikana niin, että kunkin kolmanneksen aikana teetetään 8 tuntia. Tätä työaikajärjestelyä käytettäessä työajanpidennys ei kerrytä 23 § 1 momentin mukaista työajan lyhennyttä. Tämä määräys on voimassa 31.12.2021 asti.

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 al-lekirjoittaneiden 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 sovitus 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 työsopimuslain 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 työsopimus on purettu työsopimuslain 8 luvun 1 §:n perusteella.
6. Jos asiaa ei saada työehtosopimusosapuolten välisissä neuvotteluissa ratkaistua, se voidaan kahden (2) kuukauden kuluessa saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Työsopimuksen irtisanomista koskevassa asiassa kanne työtuomioistuimessa on nostettava kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsopimuksen irtisanominen on työsopimuslain 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 § Ennakkoilmoitus 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 1.11.2021 – 31.10.2025, ellei sitä irtisanota viimeistään 31.5.2024 allekirjoituspöytäkirjassa tarkoitettulla tavalla päättymään 31.10.2024. Voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä allekirjoittaneiden liittojen puolelta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä.

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.

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry

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 yrityskohtaisesta tuottavuuspalkanosasta, ja
4. mahdollisesta sovitusta palkanosasta.

1. Tehtäväkohtainen taulukkopalkka

Taulukkopalkat 1.2.2022 lukien:					
		PL: N1		PL: N2	
		Kuukausipalkka		Tuntipalkka	
PR	Kokemusvuodet	MUU SUOMI	PKS	MUU SUOMI	PKS
001	alle 2 vuotta	2 047,86	2 107,05	12,80	13,17
002	2–5 vuotta	2 118,46	2 179,74	13,24	13,62
003	6–9 vuotta	2 190,12	2 253,47	13,69	14,08
004	10–15 vuotta	2 284,62	2 351,08	14,28	14,69
005	vähintään 16 vuotta	2 378,08	2 447,66	14,86	15,30

Tuntipalkkaa maksetaan osa-aikatyötä tekeväälle työntekijälle, jonka keskimääräinen työaika on alle 160 tuntia kuukaudessa. Tuntipalkka lasketaan jakamalla vastaavaa kokoaikatyötä tekevän työntekijän taulukkopalkkauksen ja mahdollisen sovitun 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 määräaikaista. 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 irtisanomisaajan puitteissa.

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

1. Toimipaikan vastaava

1.2.2022 lukien **141,48**

- vastaa toiminnasta sellaisessa asiakastoimipaikassa, jossa esimies ei työskentele

2. Koulutusvastaavan tehtävä

1.2.2022 lukien **84,77 euroa**

- työpaikkakouluttaja

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 määrätäväksi 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 määrittäessä 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 vaativuuspuisteiden 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 Palkka-vaakajärjestelmää 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 1.2.2022 lukien:				
PR	PL: C1		PL: C2	
	Kuukausipalkka		Tuntipalkka	
	MUU SUOMI	PKS	MUU SUOMI	PKS
10	2 031,24	2 090,44	12,70	13,07
20	2 142,36	2 204,66	13,39	13,78
03A	2 349,01	2 417,54	14,68	15,11
03B	2 423,77	2 494,39	15,15	15,59
40	2 496,46	2 569,15	15,60	16,06
50	2 645,99	2 722,85	16,54	17,02
60	3 358,37	3 457,02	20,99	21,61
70	3 565,02	3 669,90	22,28	22,94
80	3 790,36	3 901,47	23,69	24,38
90	4 025,05	4 143,43	25,16	25,90
100	4 278,43	4 404,08	26,74	27,53

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

Jos toimihenkilön tehtävät muuttuvat pysyvästi ja olennaisesti, selvitetään uusien tehtävien vaativuusryhmä. Toimenkuvaus vaativuuden arviointia varten on toimitettava arviointityöryhmälle kuukauden kuluessa siitä, kun esimies ja toimihenkilö ovat hyväksyneet toimenkuvan sisällön.

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.

PALKKALIITE Y (YRITYSMYYNTI)

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 taulukko-palkkaa 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 Palkkavaakajärjestelmää 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 1.2.2022 lukien:				
PR	PL: Y1		PL: Y2	
	Kuukausipalkka		Tuntipalkka	
	MUU SUOMI	PKS	MUU SUOMI	PKS
001	2 583,69	2 658,46	16,15	16,62
002	2 912,88	2 998,03	18,21	18,74
003	3 362,51	3 461,17	21,02	21,63

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

Jos toimihenkilön tehtävät muuttuvat pysyvästi ja olennaisesti, selvitetään uusien tehtävien vaativuusryhmä. Toimenkuvaus vaativuuden arviointia varten on toimitettava arviointiryhmälle kuukauden kuluessa siitä, kun esimies ja toimihenkilö ovat hyväksyneet toimenkuvan sisällön.

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 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 yrityskoh-
taisista 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-työvuoro-
kiertojärjestelmässä olevan työntekijän kokemusvuosien mukaan 1.2.2022
lukien seuraavasti:

	muu Suomi	PKS
2:n kokemusvuoden jälkeen kertoimella	1,032	1,034
6:n kokemusvuoden jälkeen kertoimella	1,066	1,066
10:n kokemusvuoden jälkeen kertoimella	1,109	1,111, ja
16:n kokemusvuoden jälkeen kertoimella	1,154	1,155

- 2.2. Kokemusvuosikorotus 7+1-työvuorokiertojärjestelmässä olevalle työntekijälle
on 1.2.2022 lukien seuraava:

	muu Suomi	PKS
2:n kokemusvuoden jälkeen kertoimella	1,022	1,021
6:n kokemusvuoden jälkeen kertoimella	1,059	1,059
10:n kokemusvuoden jälkeen kertoimella	1,102	1,100, ja
16:n kokemusvuoden jälkeen kertoimella	1,149	1,148.

- 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 maksetta-
van 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 maksetta-
van suoritepalkan määrä mahdollisella kokemusvuosikorotuksella korotettuna
maksetaan korottamattomana.

4. Erillinen kappalekorvaus

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

4.1. Irrallinen painotuote

- 4.1.1. alle 150 grammaa painava mainos ja esite: 1.2.2022 lukien 3,3 senttiä kappaleelta,
- 4.1.2. vähintään 150 grammaa painava mainos ja esite: 1.2.2022 lukien 6,1 senttiä kappaleelta,
- 4.1.3. lisäpeittojakelu: 1.2.2022 lukien 6,7 senttiä kappaleelta,
- 4.1.4. Helsingin Sanomien kuukausiliite ja yli 350 gramman painotuote: 1.2.2022 lukien 7,4 senttiä kappaleelta, ja
- 4.1.5. alle 150 grammaa painava osoitekohtainen mainos 1.2.2022 lukien 4,9 senttiä ja yli 150 grammaa painava 1.2.2022 lukien 6,9 senttiä kappaleelta.

4.2. Lehden sisään pistetty painotuote

- 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: 1.2.2022 lukien 1,4 senttiä jokaisen alkavan 20 sivun määrältä,
- 4.2.2. Helsingin Sanomien kuukausiliite: 1.2.2022 lukien 7,4 senttiä kappaleelta, ja
- 4.2.3. Helsingin Sanomien Nyt-liite: 1.2.2022 lukien 1,4 senttiä kappaleelta.

4 § Tuntipalkka

1. Taulukkotuntipalkka 6+2 -työvuorokiertojärjestelmässä

Taulukkotuntipalkat 1.2.2022 lukien:					
PR		MUU SUOMI	kerroin	PKS	kerroin
101	-	9,46	-	9,72	-
102	2 kokemusvuoden jälkeen	9,76	1,032	10,05	1,034
103	6 kokemusvuoden jälkeen	10,08	1,066	10,36	1,066
104	10 kokemusvuoden jälkeen	10,49	1,109	10,80	1,111
105	16 kokemusvuoden jälkeen	10,92	1,154	11,23	1,155

2. Taulukkotuntipalkka 7+1 -työvuorokiertojärjestelmässä

Taulukkotuntipalkat 1.2.2022 lukien:					
PR		MUU SUOMI	kerroin	PKS	kerroin
011	-	9,21	-	9,48	-
002	2 kokemusvuoden jälkeen	9,41	1,022	9,68	1,021
003	6 kokemusvuoden jälkeen	9,75	1,059	10,04	1,059
004	10 kokemusvuoden jälkeen	10,15	1,102	10,43	1,100
005	16 kokemusvuoden jälkeen	10,58	1,149	10,88	1,148

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 tarkoitettussa 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 työvuoroluetteloön merkityn työajan ylittävä työ, joka ei ole ylityötä. Palkkaa maksetaan sellaisesta lisä- ja ylityöstä, jota ei ole työvuoroluetteloön suunniteltu. Työehtosopimuksen 16 § 3 ja 11 momentista poiketen työvuoroluetteloön suunnitellusta työstä maksetaan lisä- ja ylityön palkkaa vain, jos työvuoron ylittyminen 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 työväliseiden 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 sanoituissa pykälissä määrättyllä tavalla vain aikatyöstä ja tämän palkkaliitteen 7 §:ssä tarkoitettulta 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 perehdyttämisaajan 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 määrättyjä 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 työsopimuslain 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 pyydettyessä 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. momenteissa 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** 1.2.2022 lukien 47,8 senttiä työvuoroluetteloon merkityltä jakelutyön työvuorolta.

2. Työnantaja maksaa omaa puhelintaan jakelutyössä käyttävälle työntekijälle **puhelinkorvausta** työvuoroluetteloon merkityltä jakelutyön työvuorolta siten kuin siitä paikallisesti yrityskohtaisesti työehtosopimuksen 47 §:n mukaisesti sovitaan.

10 § Vuosilomaa koskevat erityiset määräykset

1. Palkkaliitteen D piirissä työskenteleviin työntekijöihin noudatetaan työehtosopimuksen 22 § 19 ja 20 momenttien, 33 § 3 momentin, 34 § 1 ja 2 momenttien, 35 § 1 momentin ja 36 § 1 ja 3 momenttien sijaan seuraavia määräyksiä:

a) Säästövapaa (noudatetaan 22 § 19 momentin sijaan)

Säästövapaa on vuosilomalain 27 §:n mukaan säästettyä vuosilomaa. Säästövapaa kuuluu 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 loma-oikeus kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, voi säästää vuosilomastaan kaksikymmentäneljä päivää ylittävän osan, kuitenkin enintään 12 päivää.

b) Lomaraha (noudatetaan 22 § 20 momentin sijaan)

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 lomarahan perusteella vaihdettava vapaata tuntimäärä, joka saadaan vähentämällä edellisen laskun tuloksesta 1/6. Joustovapaata pidettäessä lauantapäivät eivät kuluta lomarahan perusteella säästettyä vapaata. Kahta edellistä virkettä ei sovelleta kuutena päivänä viikossa tehtävässä sanomalehdenjakelutyössä.

c) Vuosiloman ansainta (noudatetaan 33 § 3 momentin sijaan)

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 jatkuneen yhdenjaksoisesti vähintään vuoden, jos työsuhte lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä sen ja sitä

edeltäneen lomanmääräytymisvuoden aikana on jatkunut yhdessä tai useammassa jaksossa yhteensä vähintään yhden vuoden pituisen ajan.

d) Vuosilomapalkka (noudatetaan 34 § 1 ja 2 momenttien sijaan)

Kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka

1. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan kiinteä kuukausipalkka vuosiloman ajalta. Lomapäivän palkka lasketaan käyttämällä jakajaa 25.
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, lauantaityo- ja sunnuntaityökorvauksista, sijaisuuslisistä sekä varallaolokorvauksista.

e) Vuosiloman antaminen (noudatetaan 35 § 1 momentin sijaan)

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.

f) Lomaraha (noudatetaan 36 § 1 ja 3 momenttien sijaan)

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

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 vuosilomalisä.

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 yrityskohtaisesta 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 1.2.2022 lukien:					
		PL: P1		PL: P2	
PERUSTEHTÄVÄ		Kuukausipalkka		Tuntipalkka	
PR	Kokemusvuodet	MUU SUOMI	PKS	MUU SUOMI	PKS
101	alle 2 vuotta	1 884,82	1 938,82	11,78	12,12
102	2–5 vuotta	1 963,74	2 020,86	12,27	12,63
103	6–9 vuotta	2 046,82	2 106,00	12,79	13,16
104	10–15 vuotta	2 133,00	2 194,28	13,33	13,71
105	vähintään 16 vuotta	2 224,40	2 288,77	13,90	14,30
AMMATTITEHTÄVÄ		Kuukausipalkka		Tuntipalkka	
PR	Kokemusvuodet	MUU SUOMI	PKS	MUU SUOMI	PKS
201	alle 2 vuotta	1 972,05	2 029,16	12,33	12,68
202	2–5 vuotta	2 054,08	2 113,28	12,84	13,21
203	6–9 vuotta	2 140,28	2 202,58	13,38	13,77
204	10–15 vuotta	2 230,61	2 295,01	13,94	14,34
205	vähintään 16 vuotta	2 327,19	2 394,69	14,54	14,97
KULJETUSTEHTÄVÄ		Kuukausipalkka		Tuntipalkka	
Pakettiauto		MUU SUOMI	PKS	MUU SUOMI	PKS
PR	Kokemusvuodet				
A01	alle 6 vuotta	2 018,78	2 076,93	12,62	12,98
A02	6–9 vuotta	2 104,96	2 166,24	13,16	13,54
A03	10–15 vuotta	2 193,24	2 256,58	13,71	14,10
A04	vähintään 16 vuotta	2 285,65	2 352,13	14,29	14,70
Kuorma-auto		MUU SUOMI	PKS	MUU SUOMI	PKS
PR	Kokemusvuodet				
B01	alle 6 vuotta	2 074,85	2 135,08	12,97	13,34
B02	6–9 vuotta	2 158,98	2 221,28	13,49	13,88
B03	10–15 vuotta	2 248,28	2 313,69	14,05	14,46
B04	vähintään 16 vuotta	2 343,81	2 412,35	14,65	15,08
Yhdistelmäajoneuvo		MUU SUOMI	PKS	MUU SUOMI	PKS
PR	Kokemusvuodet				
C01	alle 6 vuotta	2 128,86	2 190,12	13,31	13,69
C02	6–9 vuotta	2 216,08	2 280,47	13,85	14,25
C03	10–15 vuotta	2 304,35	2 370,81	14,40	14,82
C04	vähintään 16 vuotta	2 397,81	2 467,39	14,99	15,42

Kuljetustehtäväryhmän määräytyminen

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

Tuntipalkka

Tuntipalkkaa maksetaan osa-aikatyötä tekevällä työntekijälle, jonka keskimääräinen kuukausityöaika on alle 160 tuntia kuukaudessa. Tuntipalkka lasketaan jakamalla vastaavaa kokoaikatyötä tekevän työntekijän taulukkopalkkauksen ja mahdollisen erityisvastuuseen ja erityisosaamiseen perustuvan palkanosan, mahdollisen sovitun 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, noudatetaan 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 määräajaksi. 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

1.2.2022 lukien **230,14 euroa**

Tehtävä on esimiestyötä tukeva. Työntekijälle on annettu itsenäistä työn järjestyvaltaa ja vastuuta. Työntekijä toimii yhteyshenkilönä ryhmän ja työnjohdon välillä. Työhön kuuluu tiimin työjärjestelyjä.

2.2 Koulutusvastaavan tehtävä

1.2.2022 lukien **109,00 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

1.2.2022 lukien **109,00 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

A)

1.2.2022 lukien **109,00 euroa**

Erityisvastuuseen ja –osaamiseen liittyvä tehtävä poikkeaa perinteisestä posti-toiminnasta siten, että se pitää sisällään laajaa asiakkaan prosessista tulevan materiaalin käsittelyä, siihen kiinteästi liittyy 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 liittyy asiakaskontakteja (mm. jälkiselvittely, korjaus, raportointi) yhteys myyntiin,
- hinnoittelupalvelu, johon kuuluu raportointi ja asiakaskontaktit (suoritetaan perustehtävästä poikkeavia toimeksiantoja).

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

B)

1.2.2022 lukien **54,52 euroa**

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

2.5 Vaativa erityistehtävä

1.2.2022 lukien **109,00 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 työsopimuksella sovitun työskentelyalueen postinjakelutehtävissä ilman erillistä perehdyttämistä. Maksamisen edellytyksenä on, että työntekijä työskentelee vähintään neljässä jakelun lähtötoimipaikassa vuoden aikana, ja että hänen työsopimuksessaan on sovittu työpaikaksi ne työpaikat ja työpaikkakunnat, joiden alueella hän työskentelee.

Vaativana erityistehtävänä pidetään myös osoiteselvitys- ja tiedotuspalvelutalennustyötä. Näissä tehtävissä toimivalle työntekijälle palkansa maksetaan täysimääräisenä, jos työ on kokoaikaista. Jos työtä on vähintään 3 tuntia vuorokaudessa, palkanosasta maksetaan $\frac{1}{2}$. Jos työtä on vähintään $\frac{1}{2}$ tuntia, palkanosasta maksetaan $\frac{1}{4}$.

2.6 Trukkilisä

A)

1.2.2022 lukien **109,00 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)

1.2.2022 lukien **54,52 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

Osoitehuoltajan tehtävässä toimivat työntekijät.

1.2.2022 lukien **84,77 euroa**

3. Sovittu palkanosa

Työntekijälle voidaan palkkaliitteen tehtävissä maksaa henkilökohtaisesti sovittua palkanosaa. Yrityskohtaisesti sovittujen palkanosien määrän tulee ylittää taulukko-palkkojen 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 käyttöönoton 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 1.2.2022 lukien 0,79 senttiä 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 ylity 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 palkkansa lisäksi hänen urakoimaltaan suunnitellulta työajalta 1,65 –kertaista tuntipalkkaa vastaava korvaus. Työvuoroluettelo on merkityn työvuoron työajan mahdollista ylitystä ei korvata muulla tavoin. Työnantaja ja työntekijä sopivat tilapäisestä urakoinnista sekä urakointiosuuden suuruudesta ennen työn aloittamista. Tilapäisestä urakoinnista suoritettavaa 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 työvuoroluetteloon merkityltä säännölliseltä työajalta. Osa-aikatyössä katsotaan työntekijän työvuoroluetteloon 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.

Työntekijällä on oikeus pyynnöstään vaihtaa urakointikorvaus vastaavaksi joustova-
paaksi.

3 § Yhdistelmätehtävät

Kun työntekijä tekee osaksi tämän palkkaliitteen mukaista työtä ja osaksi yhteisteke-
mismallin mukaisesti muiden palkkaliitteiden mukaista työtä, palkka maksetaan kuta-
kin tehtävää työtä koskevan palkkaliitteen palkkauksen mukaisesti.

4 § Osoitteettomien lähetysten erillisjakelu

Määräykset erillisenä jakeluna suoritettavassa osoitteettomien lähetysten jakelu-
työssä noudatettavista työsuhteen ehdoista ovat tämän palkkaliitteen liitteessä.

PALKKALIITE P LIITE (OSOITTEETTOMIEN LÄHETYSTEN ERILLISJAKELU)

1 § Soveltamisala

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

Jos erillistä osoitteettomien lähetyksen 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 työsopimusta muusta kuin tässä liitteessä tarkoitettua työstä. Liitteen 6 §:n määräyksiä sovelletaan vain, jos työntekijä ei työsopimuksensa mukaan tee työnantajalle muuta kuin tässä liitteessä tarkoitettua työtä.

2 § Jakelutyön suorittaminen

Erillinen osoitteettomien lähetyksen jakelutyö koostuu lajitteluosuudesta ja jakeluosuudesta. Viikonloppuna jakelupäivä on ensisijaisesti lauantai. Jakaja voi halutesaan asiakassopimuksen 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 työsopimuksessa 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

Erillisestä osoitteettomien lähetyksen jakelutyöstä maksetaan kappaleperusteista palkkiota. Kahdesta ensimmäisestä jaettavasta tuotteesta maksetaan kummaltakin kerrostaloissa ja kerrostaloalueella 1.2.2022 lukien 5,67 senttiä sekä omakoti- ja rivitaloissa ja omakoti- ja rivitaloalueella 1.2.2022 lukien 5,90 senttiä kultakin taloudelta ja jakelukerralta.

Kustakin seuraavasta jaettavasta tuotteesta maksetaan 1.2.2022 lukien 1,01 senttiä kultakin taloudelta ja jakelukerralta.

Taittamattomina jakeluun tulevista lehdistä maksetaan lisäksi 1.2.2022 lukien 1,21 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 suuruisen 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 1.2.2022 lukien:					
		PL: M1		PL: M2	
		Kuukausipalkka		Tuntipalkka	
PR	Kokemusvuodet	MUU SUOMI	PKS	MUU SUOMI	PKS
101	varastotyöntekijät alle 2 vuotta	1 810,06	1 913,89	11,31	11,96
103	varastotyöntekijät 2–3 vuotta	1 857,82	1 964,79	11,61	12,28
105	varastotyöntekijät 4–6 vuotta	1 964,79	2 086,28	12,28	13,04
108	varastotyöntekijät väh. 7 vuotta	2 044,75	2 176,62	12,78	13,60
200	kouluttaja	2 129,89	2 271,12	13,31	14,19
300	tiimin vetäjä	2 218,16	2 365,62	13,86	14,79
400	esimies	2 286,70	2 438,30	14,29	15,24

2. Pääkaupunkiseutuun kuuluu Helsinki, Vantaa, Espoo ja Kauniainen.
3. Osa-aikatyöntekijälle maksetaan tuntipalkka. Tuntipalkka saadaan jakamalla ko-koaikatyöntekijän taulukkopalkka luvulla 160. Palkka saadaan kertomalla tunti-palkka palkkaan 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 määräaikaisesti. 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 oikeutavalta 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 käyttöönoton 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 1.2.2022 lukien 63,31 euroa 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.

Ansionmenetys korvataan maksamalla koulutustilaisuuden ajalta kiinteä palkka. Tuntipalkkaiselle työntekijälle korvataan aiheutuva säännöllisen työajan ansionmenetys 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 kalenterivuositain. 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 kuluneelta 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 sovitaan 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 mukaisten asioiden käsittelyä. Samoin on kiinnitettävä huomiota työntekijöiden ja

työpisteiden lukumäärään, alueen laajuuteen ja tuotannon luonteeseen sekä luottamusmiehen yhteydensaantimahdollisuuksiin edustamiinsa henkilöihin.

Luottamusmiehen vaali

Pääluottamusmiehen ja luottamusmiehen valitsemista varten voidaan työpaikalla suorittaa vaali tai huolehtia postitse toimitettavan vaalin täytäntöönpanosta. Vaalilajoista 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.

Pääluottamusmiehen varamiehen asema

Jos työnantaja irtisanoo pääluottamusmiehen varamiehen työsopimuksen tai lomauttaa hänet silloin, kun hän ei toimi pääluottamusmiehen 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 irtisanoaan kirjallisesti. Irtisanomisaika on työehtosopimuksessa sovitun mukainen, ellei työsopimuksesta muuta johdu. Ilmoituksesta tulee ilmetä irtisanomisen syy. Pääluottamusmiehen irtisanomisesta annetaan ilmoitus Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:lle. Luottamusmiehen irtisanomisesta annetaan ilmoitus valinnasta ilmoittaneelle ammattiosastolle tai pääluottamusmiehelle.

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 pääluottamusmieheshdokkaaseen. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan pääluottamusmiehen toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa pääluottamusmieheksi valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua vahvistetuksi.

Jälkisuoja

Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiehenä

toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen pääluottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.

Korvaukset

Jos luottamusmiehen työ sopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusmiehelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin työ sopimuslain 12 luvun 2 §:ssä on säädetty. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Jos tuomioistuimien 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 työlainsäädännön 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.

Pääluottamusmiehellä 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.

Pääluottamusmiehellä 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 pääluottamusmiehelle 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
- pääluottamusmiehen ja luottamusmiehen yhteydensaantimahdollisuuksiin edustamiinsa henkilöihin.

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

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

Säännöllisesti toistuva vapautus

Pääluottamusmiehen 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 pääluottamusmiehen välillä voidaan ajankäytöstä sopia toisinkin kiinnittäen huomiota edellä tässä

pykälässä mainittuihin perusteisiin.

Vapautuksen määrää laskettaessa sama henkilö tai henkilöryhmä voidaan laskea vain yhden pääluottamusmiehen 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 toteutumisesta seuraavan kuukauden alusta.

Tilapäinen vapautus

Muulle kuin säännöllisesti vapautetulle pääluottamusmiehelle 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 työaikana annetun säännöllisesti toistuvan vapautuksen ja tilapäisesti myönnetyn vapautuksen ajalta joko paikallisissa neuvotteluissa työnantajan edustajien kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovituisissa tehtävissä, jollei muunlaisesta korvausperusteesta ole sovittu.

Jos säännöllisesti ilta- tai yötyötä tekevän luottamusmiehen ilta- tai yötyönsä tai yökorotukseen oikeuttava työvuoro työnantajan muuna kuin ilta- tai yöaikana tehtäväksi määräämään luottamusmiestehtävän johdosta kokonaan tai osittain peruuntuu, luottamusmiehelle maksetaan ansionmenetyksen korvauksena ilta- tai yötyönsä 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 sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Luottamusmiespalkkio

Ansionmenetyksen korvauksen lisäksi pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle toimivalle maksetaan lisäksi luottamusmiespalkkiota.

Päälouottamusmiehellle maksettava luottamusmiespalkkio on 1.2.2022 lukien:

Ryhmä	Edustettavien lukumäärä	Päälouottamusmiespalkkio euroa / kk
1.	alle 50	84
2.	50 - 99	110
3.	100-249	223
4.	250-399	334
5.	400-549	445
6.	550-899	558
7.	900 tai yli	868

Luottamusmiehellle maksettava luottamusmiespalkkio on 1.2.2022 lukien:

Ryhmä	Edustettavien lukumäärä	Luottamusmiespalkkio euroa / kk
1.	alle 50	54
2.	50-99	76
3.	100-299	94
4.	vähintään 300	109

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 toteamista seuraavan kuukauden alusta.

Työnantajalle annetun ilmoituksen perusteella luottamusmiehen ja oman työn ohella toimivan päälouottamusmiehen 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 päälouottamusmies 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.

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.

10 § Luottamusmiesten koulutus

Luottamusmiehellle varataan tilaisuus osallistua koulutussopimuksessa sovittuun ja

erikseen työnantajan kanssa sovittavaan koulutukseen, joka on omiaan lisäämään hänen pätevyyttään luottamusmiestehtävien hoitamisessa. Koulutuskustannusten korvaamisesta on sovittu koulutussovituksessa.

Päälouottamusmiehen 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 keston ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

11 § 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 päälouottamusmiehelle työnantaja järjestää toimitilat sekä mahdollisuuden käyttää ao. yksikössä henkilöstön tavanomaisessa käytössä olevia viestintä- ja toimistovälineitä.

12 § Neuvottelujärjestys

Erimielisyyksien ratkaisemisessa noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä.

13 § Toisin sopiminen

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

14 § 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 irtisanotaan kirjallisesti. 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 § Ansonmenetyksen 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 yötyönsä tai yökorotukseen oikeuttava työvuoro työnantajan muuna kuin ilta- tai yöaikana tehtäväksi määräämän työsuojelutehtävän johdosta kokonaan tai osittain peruuntuu, työsuojeluvaltuutetulle maksetaan ansionmenetyksen korvauksena ilta- tai yötyönsä 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 aiheutu- neesta ansionmenetyksestä sekä palkkiota heidän työajan ulkopuolella suorittami- taan tehtävistä ja työsuojelutoimikunnan kokouksista kuten työsuojeluvaltuutetulla.

Muut korvaukset

Jos työsuojeluvaltuutettu työnantajan kanssa sovittuaan tai työnantajan määräyk- sestä matkustaa työsuojelutehtäväänsä 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.

8 § Työsuojelupalkkiot

Ansionmenetyksen korvauksen lisäksi työsuojeluvaltuutetulle maksetaan työsuojelupalkkiota. Työsuojelupalkkion määrä on edustettavien lukumäärän perusteella seuraava 1.11.2021 lukien

Ryhmä	Edustettavien lukumäärä	palkkio euroa / kk
1.	alle 50	82
2.	50 – 99	108
3.	100-249	219
4.	250-399	327
5.	400-549	436
6.	550-899	547
7.	900 tai yli	851

Työsuojelupalkkion määrä on edustettavien lukumäärän perusteella seuraava 1.2.2022 lukien

Ryhmä	Edustettavien lukumäärä	palkkio euroa / kk
1.	alle 50	84
2.	50 – 99	110
3.	100-249	223
4.	250-399	334
5.	400-549	445
6.	550-899	558
7.	900 tai yli	868

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. Työntantaja 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 2021 kilometrikorvaus henkilöautolla on 44 senttiä kilometriltä. Vuonna 2022 kilometrikorvaus henkilöautolla on 46 senttiä kilometriltä.

5 §

Kun työn tekemisaika 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 2021 kokopäivärahan määrä on 44 euroa ja osapäivärahan määrä on 20 euroa. Vuonna 2022 kokopäivärahan määrä on 45 euroa ja osapäivärahan määrä on 20 euroa.

6 §

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

7 §

Yöpymiskustannusten korvaustavat ovat:

hotellimajoitus:	hotellimajoituksen enimmäismäärät matkavuorokautta kohden ovat vuosina 2021, 2022, 2023, 2024 ja 2025 Helsingin, Espoon, Vantaan ja Kauniaisten kaupungeissa enintään 141 euroa ja muissa kunnissa enintään 100 euroa,
yöpymisraha:	jos työntekijä ei esitä majoituslaskua, työnantaja suorittaa vuonna 2021 ja 2022 13 euron yöpymisrahan yöltä,
makuu- tai hyttipaikka:	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 1.2.2022 lukien 28,15 euroa.

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 ruokailu-
tauon aikana aterioida tavanomaisella ruokailupaikallaan, hänelle maksetaan siitä aiheutuvien kustannusten korvauksena ateriakorvausta, jonka suuruus vuonna 2021 on 11 euroa ja vuonna 2022 on 11,25 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 2021 on 11 euroa ja vuonna 2022 on 11,25 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. muutoraha korvauksena muista tarpeellisista muutosta aiheutuneista kustannuksista.

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

3 §

Muutoraha suoritetaan korvauksena muutosta aiheutuneista tarpeellisista kustannuksista.

Jos muuttavia henkilöitä on yksi, muutorahaa 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 muutoraha vain toiselle. Jos siirtymisajankohtien välinen aika kuitenkin on vähintään kuusi kuukautta, suoritetaan lisäksi toiselle aviopuolisolle 50 % muutorahasta.

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 läheteellä 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 välttämättä. 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 ensiapuluontoinen hoito. 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 avosairaanhoidona 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 esikäsitteily, sekä erityistapauksissa manipulatiohoito. Fysikaalinen hoito korvataan vain, jos hoidon on antanut lääkintävoimistelijä 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 ansionmenetys 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.

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

VIESTINVÄLITYS- JA LOGISTIIKKA-ALAN TYÖEHTOSOPIMUS

1 Lähtökohdat

Sopimusosapuolten välillä on tänään 18.8.2021 allekirjoitettu 24.6.2021 osapuolten välillä saavutetun neuvottelutuloksen mukainen viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimus.

Uudistettu työehtosopimus on voimassa jäljempänä mainituin muutoksin 1.11.2021 alkaen 31.10.2025 saakka, ellei sitä irtisanota viimeistään 31.5.2024 allekirjoituspöytäkirjassa tarkoitetulla tavalla päättymään 31.10.2024.

2 Sopimuskausi

Uusi työehtosopimus tulee voimaan 1.11.2021 ja on voimassa 31.10.2025 saakka, ellei sitä irtisanota viimeistään 31.5.2024 allekirjoituspöytäkirjassa tarkoitetulla tavalla päättymään 31.10.2024.

Voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommaltakummalta puolelta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä.

3 Palkantarkistukset

Palkantarkistukset 2021

Palkkaratkaisusta neuvotellaan työehtosopimusosapuolten kesken ottaen huomioon yleinen palkankorotustaso, yrityksen tilanne ja olosuhteet.

Palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, rakenne, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään kirjallisesti 31.1.2022 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei palkkaratkaisua saavuteta

Mikäli palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan yleiskorotuksella, jonka voimaantuloajankohta (korotusajankohta) ja rakenne määräytyy vastaavalla periaatteella kuin kemian perusteollisuuden työehtosopimuksessa sovitaan (jos kemian perusteollisuuden työehtosopimuksessa sovitaan esimerkiksi siten, että palkkoja korotetaan kahden kuukauden kuluttua sopimuksen voimaantulosta, viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimuksen palkankorotusten voimaantuloajankohta määräytyy vastaavalla tavalla).

Yleiskorotuksen suuruus määritellään seuraavalla laskentamallilla:

Yleiskorotuksen prosentti lasketaan Kemian perusteollisuuden työehtosopimuksen

(Teollisuusliitto ry ja Kemianteollisuus ry) 28.2.2022 mennessä tiedossa olevan ja 1.11.2021 - 31.10.2022 aikana toteutetun/toteutettavan yleiskorotuksen mukaan (kaksi desimaalia) ottaen huomioon yleiskorotusjakson pituus ja yleiskorotuksen voimaantuloajankohta siten, että kustannusvaikutus keskimäärin vuodessa on yhtä suuri kuin verrokkialan kustannusvaikutus keskimäärin vuodessa ja keskimäärin sopimuskauden aikana.

Verrokkialan yleiskorotuksen lisäksi maksetaan mahdollisesti paikallisesti sovittu erä sen suuruisena kuin se on työehtosopimuksessa määritelty, ottaen huomioon paikallisen erän jakson pituus ja voimaantuloajankohta siten, että kustannusvaikutus keskimäärin vuodessa on yhtä suuri kuin verrokkialan kustannusvaikutus keskimäärin vuodessa ja keskimäärin sopimuskauden aikana.

Verrokkialan yleiskorotuksen määrässä huomioidaan se prosenttimääräinen kustannusvaikutus, jolla kyseisen työehtosopimuksen osapuolet ovat sopineet kustannusvaikutteisista tekstimuutoksista työehtosopimukseen. Yleiskorotuksen määrä on sovitun yleiskorotuksen ja tekstimuutosten kustannusvaikutuksen suurin, minkä verrokkialan osapuolet ovat todenneet työehtosopimusratkaisussaan.

Mikäli verrokkialalla toteutetaan työehtosopimuksen mukaisesti em. tarkastelujakson aikana euromääräisiä kertaeriä, jotka eivät johdu sopimuskorotusten laskennallisesta siirtämisestä myöhempään ajankohtaan, vaan ovat niistä täysin erillisiä, lasketaan kunkin kertaerän prosentuaalinen osuus verrokkialan keskiansiosta (STA). Kertaerän määrä viestinvälitys- ja logistiikka-alalla lasketaan alan keskiansiosta (STA) edellä määritetyn prosentin perusteella. Laskelman mukainen kertaerä toteutetaan tämän työehtosopimuksen työntekijöille yleiskorotuksen ajankohtana (pyöritys täyteen euroon ja osa-aikaisille työntekijöille suhteessa).

Kokonaiskustannusvaikutus muodostuu yleiskorotuksesta, mahdollisesta paikallisesta erästä, mahdollisesta kertaerästä ja kustannusvaikutteisista tekstimuutoksista.

Prosentuaalinen yleiskorotus tehdään palkkaliitteiden N, C, Y, P, D ja M palkkaryhmien muun Suomen ja pääkaupunkiseudun taulukkopalkkoihin tai henkilökohtaisiin työehtosopimukseen perustuviin palkkoihin korotusajankohdan tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien. Työehtosopimuksen mukainen henkilökohtainen palkanosa lasketaan uudesta taulukkopalkasta. Palkkaliitteen P osoitteettomien lähetysten erillisjakelun palkkioita korotetaan yleiskorotusprosentilla.

Työaikakorvausten tarkistukset tehdään korotusajankohdan tai lähinnä sen jälkeen alkavan työaikakorvausten laskentakauden alusta. Erityisvastuuseen ja erityisosaimiseen perustuvia lisiä ja muita erillisiä euromääräisiä lisiä ja korvauksia ja luottamusmies- ja työsuojelupalkkioita korotetaan korotusajankohdan tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotusprosentilla.

Mikäli liitot eivät pääse yksimielisyyteen yleiskorotuksen määrästä 31.3.2022 mennessä, asetetaan riitaa ratkaisemaan jommankumman aloitteesta välityslautakunta, johon molemmat osapuolet asettavat kumpikin yhden jäsenen ja kutsuvat puheenjohtajaksi valtakunnansovittelijan. Lautakunnan tulee antaa ratkaisu 30.4.2022 mennessä. Ratkaisun perusteella toteutettavat korotukset maksetaan viimeistään kahden kuukauden kuluessa ratkaisun antamisesta. Lautakunnan mahdolliset kustannukset

jaetaan osapuolten välillä tasan.

Palkantarkistukset 2022

Palkkaratkaisusta neuvotellaan työehtosopimusosapuolten kesken ottaen huomioon yleinen palkankorotustaso, yrityksen tilanne ja olosuhteet.

Palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, rakenne, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään kirjallisesti 31.1.2023 mennessä, ellei käsitelyajan jatkamisesta sovita.

Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei palkkaratkaisua saavuteta

Mikäli palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan yleiskorotuksella, jonka voimaantuloajankohta (korotusajankohta) ja rakenne määräytyy vastaavalla periaatteella kuin kemian perusteellisuuden työehtosopimuksessa sovitaan (jos kemian perusteellisuuden työehtosopimuksessa sovitaan esimerkiksi siten, että palkkoja korotetaan kahden kuukauden kuluttua sopimuksen voimaantulosta, viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimuksen palkankorotusten voimaantuloajankohta määräytyy vastaavalla tavalla).

Yleiskorotuksen suuruus määritellään seuraavalla laskentamallilla:

Yleiskorotuksen prosentti lasketaan Kemian perusteellisuuden työehtosopimuksen (Teollisuusliitto ry ja Kemianteollisuus ry) 28.2.2023 mennessä tiedossa olevan ja 1.11.2022 - 31.10.2023 aikana toteutetun/toteutettavan yleiskorotuksen mukaan (kaksi desimaalia) ottaen huomioon yleiskorotusjakson pituus ja yleiskorotuksen voimaantuloajankohta siten, että kustannusvaikutus keskimäärin vuodessa on yhtä suuri kuin verrokkialan kustannusvaikutus keskimäärin vuodessa ja keskimäärin sopimuskauden aikana.

Verrokkialan yleiskorotuksen lisäksi maksetaan mahdollisesti paikallisesti sovittu erä sen suuruisena kuin se on työehtosopimuksessa määriteltä, ottaen huomioon paikallisen erän jakson pituus ja voimaantuloajankohta siten, että kustannusvaikutus keskimäärin vuodessa on yhtä suuri kuin verrokkialan kustannusvaikutus keskimäärin vuodessa ja keskimäärin sopimuskauden aikana.

Verrokkialan yleiskorotuksen määrässä huomioidaan se prosenttimääräinen kustannusvaikutus, jolla kyseisen työehtosopimuksen osapuolet ovat sopineet kustannusvaikutteisista tekstimuutoksista työehtosopimukseen. Yleiskorotuksen määrä on sovitun yleiskorotuksen ja tekstimuutosten kustannusvaikutuksen suuruinen, minkä verrokkialan osapuolet ovat todenneet työehtosopimusratkaisussaan.

Mikäli verrokkialalla toteutetaan työehtosopimuksen mukaisesti em. tarkastelujakson aikana euromääräisiä kertaeriä, jotka eivät johdu sopimuskorotusten laskennallisesta siirtämisestä myöhempään ajankohtaan, vaan ovat niistä täysin erillisiä, lasketaan kunkin kertaerän prosentuaalinen osuus verrokkialan keskiansiosta (STA). Kertaerän määrä viestinvälitys- ja logistiikka-alalla lasketaan alan keskiansiosta (STA) edellä määritetyn prosentin perusteella. Laskelman mukainen kertaerä toteutetaan tämän työehtosopimuksen työntekijöille yleiskorotuksen ajankohtana (pyöritys täyteen

euroon ja osa-aikaisille työajan suhteessa).

Kokonaiskustannusvaikutus muodostuu yleiskorotuksesta, mahdollisesta paikallisesta erästä, mahdollisesta kertaerästä ja kustannusvaikutteisista tekstimuutoksista.

Prosentuaalinen yleiskorotus tehdään palkkaliitteiden N, C, Y, P, D ja M palkkaryhmien muun Suomen ja pääkaupunkiseudun taulukkopalkkoihin tai henkilökohtaisiin työ sopimukseen perustuviin palkkoihin korotusajankohdan tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien. Työehtosopimuksen mukainen henkilökohtainen palkanosa lasketaan uudesta taulukkopalkasta. Palkkaliitteen P osoitteettomien lähetysten erillisjakelun palkkioita korotetaan yleiskorotusprosentilla.

Työaikakorvausten tarkistukset tehdään korotusajankohdan tai lähinnä sen jälkeen alkavan työaikakorvausten laskentakauden alusta. Erityisvastuuseen ja erityisosaimiseen perustuvia lisiä ja muita erillisiä euromääräisiä lisiä ja korvauksia ja luottamusmies- ja työsuojelupalkkioita korotetaan korotusajankohdan tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotusprosentilla.

Mikäli liitot eivät pääse yksimielisyyteen yleiskorotuksen määrästä 31.3.2023 mennessä, asetetaan riitaa ratkaisemaan jommankumman aloitteesta välityslautakunta, johon molemmat osapuolet asettavat kumpikin yhden jäsenen ja kutsuvat puheenjohtajaksi valtakunnansovittelijan. Lautakunnan tulee antaa ratkaisu 30.4.2023 mennessä. Ratkaisun perusteella toteutettavat korotukset maksetaan viimeistään kahden kuukauden kuluessa ratkaisun antamisesta. Lautakunnan mahdolliset kustannukset jaetaan osapuolten välillä tasan.

Palkantarkistukset 2023

Palkkaratkaisusta neuvotellaan työehtosopimusosapuolten kesken ottaen huomioon yleinen palkankorotustaso, yrityksen tilanne ja olosuhteet.

Palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, rakenne, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään kirjallisesti 31.1.2024 mennessä, ellei käsitelyajan jatkamisesta sovita.

Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei palkkaratkaisua saavuteta

Mikäli palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan yleiskorotuksella, jonka voimaantuloajankohta (korotusajankohta) ja rakenne määräytyy vastaavalla periaatteella kuin kemian perusteellisuuden työehtosopimuksessa sovitaan (jos kemian perusteellisuuden työehtosopimuksessa sovitaan esimerkiksi siten, että palkkoja korotetaan kahden kuukauden kuluttua sopimuksen voimaantulosta, viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimuksen palkankorotusten voimaantuloajankohta määräytyy vastaavalla tavalla).

Yleiskorotuksen suuruus määritellään seuraavalla laskentamallilla:

Yleiskorotuksen prosentti lasketaan Kemian perusteellisuuden työehtosopimuksen (Teollisuusliitto ry ja Kemianteollisuus ry) 29.2.2024 mennessä tiedossa olevan ja 1.11.2023 - 31.10.2024 aikana toteutetun/toteutettavan yleiskorotuksen mukaan

(kaksi desimaalia) ottaen huomioon yleiskorotusjakson pituus ja yleiskorotuksen voimaantuloajankohta siten, että kustannusvaikutus keskimäärin vuodessa on yhtä suuri kuin verrokkialan kustannusvaikutus keskimäärin vuodessa ja keskimäärin sopimuskauden aikana.

Verrokkialan yleiskorotuksen lisäksi maksetaan mahdollisesti paikallisesti sovittu erä sen suuruisena kuin se on työehtosopimuksessa määritelty, ottaen huomioon paikallisen erän jakson pituus ja voimaantuloajankohta siten, että kustannusvaikutus keskimäärin vuodessa on yhtä suuri kuin verrokkialan kustannusvaikutus keskimäärin vuodessa ja keskimäärin sopimuskauden aikana.

Verrokkialan yleiskorotuksen määrässä huomioidaan se prosenttimääräinen kustannusvaikutus, jolla kyseisen työehtosopimuksen osapuolet ovat sopineet kustannusvaikutteisista tekstimuutoksista työehtosopimukseen. Yleiskorotuksen määrä on sovitun yleiskorotuksen ja tekstimuutosten kustannusvaikutuksen suuruinen, minkä verrokkialan osapuolet ovat todenneet työehtosopimusratkaisussaan.

Mikäli verrokkialalla toteutetaan työehtosopimuksen mukaisesti em. tarkastelujakson aikana euromääräisiä kertaeriä, jotka eivät johdu sopimuskorotusten laskennallisesta siirtämisestä myöhempään ajankohtaan, vaan ovat niistä täysin erillisiä, lasketaan kunkin kertaerän prosentuaalinen osuus verrokkialan keskiansiosta (STA). Kertaerän määrä viestinvälitys- ja logistiikka-alalla lasketaan alan keskiansiosta (STA) edellä määritetyn prosentin perusteella. Laskelman mukainen kertaerä toteutetaan tämän työehtosopimuksen työntekijöille yleiskorotuksen ajankohtana (pyöritys täyteen euroon ja osa-aikaisille työajan suhteessa).

Kokonaiskustannusvaikutus muodostuu yleiskorotuksesta, mahdollisesta paikallisesta erästä, mahdollisesta kertaerästä ja kustannusvaikutteisista tekstimuutoksista.

Prosentuaalinen yleiskorotus tehdään palkkaliitteiden N, C, Y, P, D ja M palkkaryhmien muun Suomen ja pääkaupunkiseudun taulukkopalkkoihin tai henkilökohtaisiin työ sopimukseen perustuviin palkkoihin korotusajankohdan tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien. Työehtosopimuksen mukainen henkilökohtainen palkansa lasketaan uudesta taulukkopalkasta. Palkkaliitteen P osoitteettomien lähetysten erillisjakelun palkkioita korotetaan yleiskorotusprosentilla.

Työaikakorvausten tarkistukset tehdään korotusajankohdan tai lähinnä sen jälkeen alkavan työaikakorvausten laskentakauden alusta. Erityisvastuuseen ja erityisosamiseen perustuvia lisiä ja muita erillisiä euromääräisiä lisiä ja korvauksia ja luottamusmies- ja työsuojelupalkkioita korotetaan korotusajankohdan tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotusprosentilla.

Mikäli liitot eivät pääse yksimielisyyteen yleiskorotuksen määrästä 31.3.2024 mennessä, asetetaan riitaa ratkaisemaan jommankumman aloitteesta välityslautakunta, johon molemmat osapuolet asettavat kumpikin yhden jäsenen ja kutsuvat puheenjohtajaksi valtakunnansovittelijan. Lautakunnan tulee antaa ratkaisu 30.4.2024 mennessä. Ratkaisun perusteella toteutettavat korotukset maksetaan viimeistään kahden kuukauden kuluessa ratkaisun antamisesta. Lautakunnan mahdolliset kustannukset jaetaan osapuolten välillä tasan.

Palkantarkistukset 2024

Osapuolet tarkastelevat kevään 2024 maalis-huhtikuun aikana yleistä taloudellista tilannetta, työllisyyden, viennin ja kilpailukyvyn kehitystä sekä näihin vaikuttaneita tekijöitä Suomessa. Arvioinnin perusteella osapuolet neuvottelevat 31.5.2024 mennessä vuoden 2024 toteutettavien palkankorotusten ajankohdasta, rakenteesta ja tasosta.

Mikäli vuoden 2024 toteutettavan palkankorotuksen suuruudesta ei päästä yksimielisyyteen toukokuun 2024 aikana, voi kumpikin sopimusosapuoli irtisanoa tämän sopimuksen päättymään 31.10.2024. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava 31.5.2024 mennessä toiselle sopijaosapuolelle.

4 Työehtosopimukseen tehtävät muutokset

4.1. Vuoden 2016 kilpailukyky sopimuksen mukaisen työajanpidennyksen poistaminen ja kompensoiminen

Vuoden 2016 kilpailukyky sopimuksen mukainen vuosityöajanpidennys 24 tuntia poistuu 1.1.2022 lukien. Vuoden 2021 prosentuaalisesta yleiskorotuksesta vähennetään 1,4 %, joka vastaa 24 tuntia vuosityöajan pidennyksestä. Jos yleiskorotus on alle 1,4 %, vähennetään jäljelle jäävä osuus vuosityöajan pidennyksestä seuraavasta yleiskorotuksesta.

4.2. Muutetut työehtosopimusmääräykset

Muutetaan 5 § 3 momentti kuulumaan seuraavasti:

3. Säännöllisen työajan pituuteen vaikuttaa vuoden 2016 kilpailukyky sopimuksen mukainen työajanpidennys, josta ovat määräykset työehtosopimuksen 47 a §:ssä. Tämä määräys on voimassa 31.12.2021 asti.

Muutetaan 47 a § kuulumaan seuraavasti:

47 a § Paikallinen sopiminen työpaikkojen säilyttämiseksi

1. Työpaikkojen säilyttämiseksi voidaan sopia poikkeuksia tämän työehtosopimuksen sisällöstä. Paikalliseen sopimukseen kirjataan Viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimuksen määräyksistä poikkeavat tai ne korvaavat yrityskohtaiset määräykset. Tässä pykälässä tarkoitettu paikallinen sopimus voidaan tehdä vain valtakunnallisen pääluottamusmiehen kanssa.

Tässä pykälässä tarkoitettu paikallinen sopimus edellyttää Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n hyväksyntää.

2. Vuosityöaika pidennetään 1.1.2017 lukien 24 tunnilla paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä sovittavalla tavalla siten, että vuosittainen ansiotaso ei muutu. Osa-aikaisilla työntekijöillä työajan pidennys toteutetaan suhteessa työ sopimuksessa sovitun työajan pituuteen. Työsuhteessa tai työajassa tapahtuvat

muutokset otetaan huomioon työajan pidennystä määriteltäessä. Tämä määräys on voimassa 31.12.2021 asti.

3. Jos vuosityöajan pidentämisestä ei ole sovittu paikallisesti, työaika pidennetään työnantajan päättämällä tavalla jäljempänä tässä pykälässä sovitulla tavalla. Tämä määräys on voimassa 31.12.2021 asti.
4. Työehtosopimuksen 5 § 1 momentista poiketen kokoaikaisen työntekijän, jonka tehtäväkohtainen työaika on paikallisesti yrityskohtaisesti sovittu olevan 7 tuntia 30 minuuttia vuorokaudessa ja 37 tuntia 30 minuuttia viikossa, työaika on sen sijasta vähintään 7 tuntia 30 minuuttia ja enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 38 tuntia viikossa. Vuosittainen työaika voi pidentyä enintään 24 tuntia. Tämä määräys on voimassa 31.12.2021 asti.
5. Työehtosopimuksen 5 § 1 momentin ensimmäisen virkkeen mukaista säännöllistä työaika pidennetään 24 tunnilla kalenterivuodessa. Pidennystä vastaava työaika teetetään kolmannesvuosittain kalenterivuoden aikana niin, että kunkin kolmannoksen aikana teetetään 8 tuntia. Tätä työaikajärjestelyä käytettäessä työajanpidennys ei kerrytä 23 § 1 momentin mukaista työajan lyhennystä. Tämä määräys on voimassa 31.12.2021 asti.

Muutetaan liite 3 työsuojelusopimus 8 § 1 momentti kuulumaan seuraavasti:

Ansionmenetyksen korvauksen lisäksi työsuojeluvaltuutetulle maksetaan työsuojelupalkkiota. Työsuojelupalkkion määrä on edustettavien lukumäärän perusteella seuraava 1.11.2021 lukien

Ryhmä	Edustettavien lukumäärä	palkkio euroa / kk
1.	alle 50	82
2.	50 – 99	108
3.	100-249	219
4.	250-399	327
5.	400-549	436
6.	550-899	547
7.	900 tai yli	851

4.3. Tekniset siirrot

Muutetaan 22 § 19 ja 20 momentit kuulumaan seuraavasti:

22 § Joustovapaa

Säästövapaa

19. **Säästövapaa** on vuosilomalain 27 §:n mukaan säästettyä vuosilomaa. Säästövapaa kuuluu sitä pidettäessä kuten vuosiloma. Työntekijä, jolla on oikeus saada vuosilomaa työehtosopimuksen 33 § 3. momentin mukaisesti, voi säästää vuosilomastaan joko kokonaan tai osittain viisitoista päivää ylittävän osan.

Työntekijä, jonka lomaoikeus määräytyy 37 §:n mukaan, voi säästää vuosilomastaan kaksikymmentä päivää ylittävän osan, kuitenkin enintään 10 päivää.

Tätä määräystä ryhdytään noudattamaan työnantajayrityksen ottaessa käyttöön vuosilomalaskentauudistuksen mukaiset määräykset. Ennen käyttöönottoa noudatetaan työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan (18.8.2021) kohdan 9.4. mukaisia määräyksiä.

Palkkaliitteen D piirissä työskenteleviin työntekijöihin noudatetaan tämän määräyksen sijaan palkkaliite D 10 §:ää siten kuin siinä on määrätty.

Lomaraha

20. **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.

Tätä määräystä ryhdytään noudattamaan työnantajayrityksen ottaessa käyttöön vuosilomalaskentauudistuksen mukaiset määräykset. Ennen käyttöönottoa noudatetaan työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan (18.8.2021) kohdan 9.4. mukaisia määräyksiä.

Palkkaliitteen D piirissä työskenteleviin työntekijöihin noudatetaan tämän määräyksen sijaan palkkaliite D 10 §:ää siten kuin siinä on määrätty.

Muutetaan 33 § 3 momentti kuulumaan ja lisätään uusi 6 momentti seuraavasti:

33 § Vuosiloman ansainta

3. Työntekijä ansaitsee vuosilomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta seuraavasti, ellei työehtosopimuksen 37 §:stä muuta johdu:

a) Jos työsuhde on jatkunut vuosilomalain 2 luvun 5 § 1 momentin mukaisesti lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä alle vuoden:

Täydet lomanmääräytymiskuukaudet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Vuosilomapäivät	2	4	5	7	9	10	12	14	15	17	19	20

b) Jos työsuhde on jatkunut vuosilomalain 2 luvun 5 § 1 momentin mukaisesti lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden:

Täydet lomanmääräytymiskuukaudet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Vuosilomapäivät	3	5	7	9	11	13	15	17	20	21	24	25

Vuosilomalain 2 luvun 5 § 1 momentista poiketen työntekijän työsuhteen katsotaan jatkuneen yhdenjaksoisesti vähintään vuoden, jos työsuhde lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä sen ja sitä edeltäneen lomanmääräytymisvuoden aikana on jatkunut yhdessä tai useammassa jaksossa yhteensä vähintään yhden vuoden pituisen ajan.

Tätä määräystä ryhdytään noudattamaan työnantajayrityksen ottaessa käyttöön vuosilomalaskentauudistuksen mukaiset määräykset. Ennen käyttöönottoa noudatetaan työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan (18.8.2021) kohdan 9.4. mukaisia määräyksiä.

Palkkaliitteen D piirissä työskenteleviin työntekijöihin noudatetaan tämän määräyksen sijaan palkkaliite D 10 §:ää siten kuin siinä on määrätty.

6. Vuosilomalain 7 a § ja 21 §:ssä mainituilla 12 ja 24 päivällä tarkoitetaan lomapäiviksi muutettuna 10 ja 20 lomapäivää. Muilta osin noudatetaan vuosilomalain määräyksiä.

Tätä määräystä ryhdytään noudattamaan työnantajayrityksen ottaessa käyttöön vuosilomalaskentauudistuksen mukaiset määräykset.

Tätä määräystä ei noudateta palkkaliitteen D piirissä työskenteleviin työntekijöihin.

Lisätään uusi 33 a § seuraavasti:

33 a § Vuosilomapäivien kuluminen vuosilomaa annettaessa

Pääsääntö (keskimäärin 5 työpäivää viikossa)

1. Vuosilomaa annettaessa vuosilomapäiviä ovat ne vuosiloma-aikaan sisältyvät päivät, jotka ilman vuosilomaa olisivat säännölliseen työaikaan kuuluvia työpäiviä, jollei 2 momentista muuta johdu. Vuosiloma-aikaan voi sisältyä vuosiloman pituudesta riippuen työpäivien lisäksi myös vapaapäiviä. Jos kalenteriviikon kaikki työpäivät ovat vuosilomapäiviä, loma-ajaksi voidaan määrätä koko kalenteriviikko eli loma voi päättyä sunnuntaina.

Tätä määräystä ryhdytään noudattamaan työnantajayrityksen ottaessa käyttöön vuosilomalaskentauudistuksen mukaiset määräykset.

Tätä määräystä ei noudateta palkkaliitteen D piirissä työskenteleviin työntekijöihin.

Soveltamisohje:

Jos henkilö työskentelee viitenä päivänä viikossa esimerkiksi maanantaista perjantaihin tai tiistaista lauantaihin tai keskiviikosta sunnuntaihin, häneen sovelletaan 1 momentin pääsääntöä. Samoin, jos tasoittumisjaksossa työpäiviä on eri viikkoina esimerkiksi 4, 5 ja 6, mutta keskimäärin 5 työpäivää viikossa, sovelletaan 1 momenttia. Laskettaessa viikon keskimääräisten työpäivien lukumäärää työaika lyhentävät arkipyhät katsotaan työpäiviksi. Vuorokauden rajat ylittävä työvuoro katsotaan yhdeksi työpäiväksi.

Tavanomaisesta poikkeavat työaikajärjestelyt

2. Mikäli säännölliseen työaikaan kuuluvia työpäiviä on keskimäärin vähemmän tai enemmän kuin 5 kalenteriviikossa (esimerkiksi osa-aikatyön järjestelyt), vuosiloma-aikaan sisällytetään työ- ja vapaapäiviä samassa suhteessa kuin niitä muutokin on ja vuosilomapäivät kuluvat vuosiloma-aikana seuraavasti:

1. Täydellä kalenteriviikolla on 5 vuosilomapäivää.
2. Vajaalla kalenteriviikolla vuosilomapäiviä ovat vuosiloma-aikaan sisältyvät arkipäivät paitsi lauantai. Mikäli vuosiloma-aikaan sisältyvä lauantai tai sunnuntai tai molemmat olisivat olleet työpäiviä, ovat nekin vuosilomapäiviä. Vuosilomapäiviä voi kuitenkin vajaalla kalenteriviikolla olla enintään 4.

Tätä määräystä ryhdytään noudattamaan työnantajayrityksen ottaessa käyttöön vuosilomalaskentauudistuksen mukaiset määräykset.

Tätä määräystä ei noudateta palkkaliitteen D piirissä työskenteleviin työntekijöihin.

Soveltamisohje:

Täysi kalenteriviikko on maanantaista sunnuntaihin kestävä viikko, joka on kokonaan merkitty vuosilomaksi. Vajaa kalenteriviikko on viikko, jossa vain osa kalenteriviikon päivistä on merkitty vuosilomapäiviksi.

Viikon keskimääräisen työpäivien laskemisesta ks. 1 momentin soveltamisohje.

33 a § 1 ja 2 momenttien soveltamisedellytykset ratkaistaan vuosiloman tai sen osan antamishetkellä. Näin ollen, jos sillä kalenteriviikolla tai siinä tasoittumisjaksossa, johon vuosiloma sisältyy tai jossa vuosiloma alkaa tai päättyy, olisi ilman vuosilomaa säännölliseen työaikaan kuuluvia työpäiviä keskimäärin vähemmän tai enemmän kuin 5 kalenteriviikossa, sovelletaan 2 momentin määräyksiä.

Arkipyhät

3. Vuosiloma-aikaan sisältyvät työehtosopimuksen mukaiset työaikaan lyhentävät arkipyhät eivät kuluta vuosilomapäiviä, jos arkipyhä osuu muuksi päiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi.

Tätä määräystä ryhdytään noudattamaan työnantajayrityksen ottaessa käyttöön vuosilomalaskentauudistuksen mukaiset määräykset.

Tätä määräystä ei noudateta palkkaliitteen D piirissä työskenteleviin työntekijöihin.

Muutetaan 34 § 1 ja 2 momentit kuulumaan seuraavasti:

34 § Vuosilomapalkka

Kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka

1. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan kiinteä kuukausipalkka vuosiloman ajalta. Lomapäivän palkka lasketaan käyttämällä jakajaa 20,83.

Tätä määräystä ryhdytään noudattamaan työnantajayrityksen ottaessa käyttöön vuosilomalaskentauudistuksen mukaiset määräykset. Ennen käyttöönottoa noudatetaan työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan (18.8.2021) kohdan 9.4. mukaisia määräyksiä.

Palkkaliitteen D piirissä työskenteleviin työntekijöihin noudatetaan tämän määräyksen sijaan palkkaliite D 10 §:ää siten kuin siinä on määrätty.

2. Vuosilomapalkkaan ja lomakorvaukseen lisätään vuosilomalisänä kutakin lomapäivää kohden yksi kahdessadasviideskymmenesosa (1/250) 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 ilta-työ-, yötyö- ja vuorotyölisistä, aattopäivänlisistä, lauantaityo- ja sunnuntaityökorvauksista, sijaisuuslisistä sekä varalolokorvauksista.

Tätä määräystä ryhdytään noudattamaan työnantajayrityksen ottaessa käyttöön vuosilomalaskentauudistuksen mukaiset määräykset. Ennen käyttöönottoa noudatetaan työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan (18.8.2021) kohdan 9.4. mukaisia määräyksiä.

Palkkaliitteen D piirissä työskenteleviin työntekijöihin noudatetaan tämän määräyksen sijaan palkkaliite D 10 §:ää siten kuin siinä on määrätty.

Muutetaan 35 § 1 momentti kuulumaan seuraavasti:

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 20 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.

Tätä määräystä ryhdytään noudattamaan työnantajayrityksen ottaessa käyttöön vuosilomalaskentauudistuksen mukaiset määräykset. Ennen käyttöönottoa noudatetaan työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan (18.8.2021) kohdan 9.4. mukaisia määräyksiä.

Palkkaliitteen D piirissä työskenteleviin työntekijöihin noudatetaan tämän määräyksen sijaan palkkaliite D 10 §:ää siten kuin siinä on määrätty.

Muutetaan 36 § 1 ja 3 momentit kuulumaan seuraavasti:

36 § Lomaraha

1. Työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa kesäkuun 15. päivänä, maksetaan lomarahaa jokaiselta hänen edellisestä lomanmääräytymisvuonna ansaitsemaltaan lomapäivältä. Lomaraha maksetaan kuitenkin enintään 30 päivältä.

Tätä määräystä ryhdytään noudattamaan työnantajayrityksen ottaessa käyttöön vuosilomalaskentauudistuksen mukaiset määräykset. Ennen käyttöönottoa noudatetaan työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan (18.8.2021) kohdan 9.4. mukaisia määräyksiä.

Palkkaliitteen D piirissä työskenteleviin työntekijöihin noudatetaan tämän määräyksen sijaan palkkaliite D 10 §:ää siten kuin siinä on määrätty.

3. Kuukausipalkkaisen työntekijän lomarahaa lomapäivää kohti on 50 prosenttia päiväpalkasta. Päiväpalkka lasketaan jakamalla työntekijän kesäkuun kuukausipalkka luvulla 20,83 ja lisäämällä saatuun osamäärään työehtosopimuksen 34 §:n 2 momentin mukainen vuosilomalisa.

Tätä määräystä ryhdytään noudattamaan työnantajayrityksen ottaessa käyttöön vuosilomalaskentauudistuksen mukaiset määräykset. Ennen käyttöönottoa noudatetaan työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan (18.8.2021) kohdan 9.4. mukaisia määräyksiä.

Palkkaliitteen D piirissä työskenteleviin työntekijöihin noudatetaan tämän määräyksen sijaan palkkaliite D 10 §:ää siten kuin siinä on määrätty.

Palkkaliite D (Sanomalehdenjakelu)

Lisätään uusi 10 § kuulumaan seuraavasti:

1. Palkkaliitteen D piirissä työskenteleviin työntekijöihin noudatetaan työehtosopimuksen 22 § 19 ja 20 momenttien, 33 § 3 momentin, 34 § 1 ja 2 momenttien, 35 § 1 momentin ja 36 § 1 ja 3 momenttien sijaan seuraavia määräyksiä:

a) Säästövapaa (noudatetaan 22 § 19 momentin sijaan)

Säästövapaa on vuosilomalain 27 §:n mukaan säästettyä vuosilomaa. Säästövapaa kuuluu 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.

b) Lomaraha (noudatetaan 22 § 20 momentin sijaan)

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 työvuoroluettelon merkityn työajan mukaan tai työvuoroluettelon puuttuessa työntekijälle suunniteltua työkokonaisuutta vastaavan työajan tai suunnitellun työkokonaisuuden puuttuessa työsopimuksessa sovitun työajan mukaan. Joustovapaakertymään merkitään lomarahan perusteella vaihdettavaa vapaata tuntimäärä, joka saadaan vähentämällä edellisen laskun tuloksesta 1/6. Joustovapaata pidettäessä lauantaipäivät eivät kuluta lomarahan perusteella säästettyä vapaata. Kahta edellistä virkettä ei sovelleta kuutena päivänä viikossa tehtävässä sanomalehdenjakelutyössä.

c) Vuosiloman ansainta (noudatetaan 33 § 3 momentin sijaan)

Työntekijä ansaitsee vuosilomaa vuosilomalain mukaan 2 tai 2,5 päivää kullakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta, ellei työehtosopimuksen 37 §:stä muuta johdu. Vuosilomalain 2 luvun 5 § 1 momentista poiketen työntekijän työsuhteen katsotaan jatkuneen yhdenjaksoisesti vähintään vuoden, jos työsuhte lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä sen ja sitä edeltäneen lomanmääräytymisvuoden aikana on jatkunut yhdessä tai useammassa jaksossa yhteensä vähintään yhden vuoden pituisen ajan.

d) Vuosilomapalkka (noudatetaan 34 § 1 ja 2 momenttien sijaan)

Kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka

Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan kiinteä kuukausipalkka vuosiloman ajalta. Lomapäivän palkka lasketaan käyttämällä jakajaa 25.

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, lauantaityo- ja sunnuntaityökorvauksista, sijaisuuslisistä sekä varallaolokorvauksista.

e) Vuosiloman antaminen (noudatetaan 35 § 1 momentin sijaan)

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.

f) Lomaraha (noudatetaan 36 § 1 ja 3 momenttien sijaan)

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

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.

Sopimuskauden 26.11.2019 – 31.10.2021 määräaikaiset muutokset

Työehtosopimuksen 19 § 5, 6 ja 8 momentista, 22 § 4,6 ja 24 momentista, 26 § 5 momentista, 29 § 5 momentista, 34 § 2 ja 3 momentista, 36 § 3 momentista, palkkaliite D 6 § 2 momentista ja palkkaliite P 2 § 6 momentista poistetaan kirjaukset, joiden mukaan määräyksiä ei sovelleta sopimuskauden 26.11.2019 – 31.10.2021 aikana.

5 Matkakustannusten korvaukset

Matkakustannusten korvausten euromääriä tarkistetaan vuonna 2022, 2023, 2024 ja 2025 Verohallinnon niitä koskevan päätöksen mukaisesti.

6 Pöytäkirjat

Työehtosopimusosapuolten välillä sovittuja työehtosopimuspöytäkirjoja jatketaan sopimuskauden ajan.

7 Työryhmäkirjaukset

7.1. Palkkaliite P:n kehittämistä koskeva työryhmä

Osapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on tarkastella palkkaliitteen P kehittämistarpeita.

7.2. Pöytäkirjatyöryhmä

Osapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on käydä läpi voimassaolevat työehtosopimuspöytäkirjat.

7.3 Korvaava työ

Työryhmän tarkoituksena on sopia yrityksessä korvaavan työn teettämisen menettelytapasäännöt. Työehtosopimusosapuolet sitoutuvat jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti neuvottelemaan tarvittavista muutoksista työehtosopimukseen.

7.4 Paikallinen sopiminen

Työehtosopimusosapuolet perustavat työryhmän, jonka tarkoituksena on edistää paikallista sopimista.

7.5. KTA / KPA-työryhmä

Osapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on tarkastella mahdollisuutta muuttaa työehtosopimuksen 26 § 2 momentin mukaisen sairauspoissaolojen ansionmenetyksen korvaamisen sekä mahdollisesti myös muiden kohdassa mainittujen poissaolojen ansionmenetyksen korvaamisen keskipäiväansion sijasta 26 § 3 momentin mukaisella keskituntiansiolla. Mahdollisen muutoksen aiheuttamista muutoksista muihin työehtosopimuksen määräyksiin sovitaan samalla. Mahdollinen muutos toteutetaan kustannusneutraalisti. Kustannusneutraaliuden toteutumista tarkastellaan vuoden päästä käyttöönotosta. Mikäli muutos ei ole tapahtunut kustannusneutraalisti, saatu hyöty korvataan toiselle osapuolelle osapuolten sopimalla tavalla. Lisäksi osapuolet tarkastelevat, kuinka kustannusneutraalius toteutuisi ja sopivat tarvittavista muutoksista. Työryhmän määräaika on 31.12.2021.

7.6. Osoitteettomien lähetyksen erillisjakelua koskevan liitteen kehitystyöryhmä

Osapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on tarkastella palkkaliitteen P liitteen (osoitteettomien lähetyksen erillisjakelu) määräysten kehittämismahdollisuuksia. Työryhmän määräaika on 31.12.2021.

7.7. Perhevapaita koskevan terminologian uudistustyöryhmä

Osapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on tarkastella työehtosopimuksen terminologian muutostarpeita perhevapaaudistuksesta 2022 johtuen.

8 Työehtosopimuksen kehittäminen

Osapuolet sopivat käynnistävänsä sopimuskauden mittaisen työehtosopimuksen kehittämistyön. Osapuolet tarkastelevat työn, lainsäädännön tai markkinatilanteen muutoksia ja niistä johtuvia tarpeita työehtosopimuksen kehittämiseen ja sopivat tarvittavista muutoksista työehtosopimukseen.

9 Vuosilomalaskentaa koskevien määräysten muutokseen liittyvät määräykset

9.1. Määräysten käyttöönotto

Tämän pöytäkirjan kohdan 4.3. mukaiset määräykset tulevat voimaan Posti Groupissa vaiheittain sen mukaisesti, kun palkanmaksujärjestelmän uudistusprojektin mukainen järjestelmä otetaan käyttöön kussakin yrityksessä. Määräysten käyttöönottoon asti noudatetaan viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimuksessa 26.11.2019 – 31.10.2021 sovittuja vuosilomamääräyksiä, jotka on kirjattu kohtaan 9.4. Alustavan arvion mukaan järjestelmä uudistus on toteutettu kokonaisuudessaan vuoden 2022 loppuun mennessä.

Muissa yrityksissä uudet määräykset tulee ottaa käyttöön viimeistään 1.4.2022.

9.2. Vanhojen lomapäivien vieminen uuteen järjestelmään

Työntekijän viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimuksen 26.11.2019 – 31.10.2021 vuosilomamääräysten mukaan ansaitut (vanha vuosilomajärjestelmä) ja uuteen järjestelmään siirryttäessä pitämättä olevat vuosilomat ja TES 22 § 19. momentin perusteella ennen uuden järjestelmän voimaantuloa säästetyt säästövapaat muunnetaan uuden järjestelmän mukaiseksi seuraavan muuntokaavion mukaisesti:

Laskukaava: lomapäivien määrä x 5/6

- Kokonaiset lomaviikot (6 päivää) muutetaan 5 lomapäiväksi
- Yksittäisiä lomapäiviä ei muuteta siirtymähetkellä. Osapuolet ovat yhtä mieltä, että lomat pyritään pitämään ennen siirtoa siten, että siirtohetkellä jäljellä olevista lomapäivistä muodostuu vain täysiä viikkoja.

Tuntipalkkaisten lomapalkka muutettujen lomapäivien osalta lasketaan siten, että jäljellä oleva lomapalkkakertymä jaetaan muutettujen lomapäivien määrällä.

Muuntaminen toteutetaan siirrettäessä työntekijä uuden palkanmaksujärjestelmän ja uuden vuosilomajärjestelmän piiriin.

9.3. Seurantaryhmä

Osapuolet perustavat seurantaryhmän, jonka tehtävänä on tarkastella uusien vuosilomamääräysten toimivuutta ja mahdollisia esiin tulleita epäkohtia. Seurantaryhmä kiinnittää huomiota uuden järjestelmän toteutumiseen kustannusneutraalisti. Tarvittavista muutoksista voidaan sopia osapuolten kesken. Seurantaryhmä koostuu työehtosopimusosapuolena toimivien järjestöjen edustajista sekä jäsenyritysten edustajista. Seurantaryhmä kokoontuu tarvittaessa jommankumman työehtosopimusosapuolen sitä pyytäessä.

9.4. Vuosilomalaskentauudistuksen käyttöönottoon asti noudatettavat määräykset

Vuosilomalaskentauudistuksen käyttöönottoon asti yrityksessä noudatetaan seuraavia 26.11.2019 – 31.10.2021 voimassa olleiden viestinvälitys- ja logistiikka-alan

työehtosopimuksen mukaisia määräyksiä työehtosopimuksessa sovittujen määräysten sijaan:

22 § Joustovapaa

Säästövapaa

19. **Säästövapaa** on vuosilomalain 27 §:n mukaan säästettyä vuosilomaa. Säästövapaa kuuluu 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 lomanmääräytymiskaudelta, voi säästää vuosilomastaan joko kokonaan tai osittain kahdeksantoista päivää ylittävän osan. Työntekijä, jolla on 3 arkipäivän lomaoikeus kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta, voi säästää vuosilomastaan kaksikymmentäneljä päivää ylittävän osan, kuitenkin enintään 12 päivää.

Lomarahaa

20. **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 työvuoroluettelon merkityn työajan mukaan tai työvuoroluettelon puuttuessa työntekijälle suunniteltua työkokonaisuutta vastaavan työajan tai suunnitellun työkokonaisuuden puuttuessa työsopimuksessa sovitun työajan mukaan. Joustovapaakertymään merkitään lomarahahan perusteella vaihdettavaa vapaata tuntimäärä, joka saadaan vähentämällä edellisen laskun tuloksesta 1/6. Joustovapaata pidettäessä lauantapäivät eivät kuluta lomarahahan perusteella säästettyä vapaata. Kahta edellistä virkettä ei sovelleta kuutena päivänä viikossa tehtävässä sanomalehdenjakelutyössä.

33 § Vuosiloman ansainta

3. Työntekijä ansaitsee vuosilomaa vuosilomalain mukaan 2 tai 2,5 päivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta, ellei työehtosopimuksen 37 §:stä muuta johdu. Vuosilomalain 2 luvun 5 § 1 momentista poiketen työntekijän työsuhteen katsotaan jatkuneen yhdenjaksoisesti vähintään vuoden, jos työsuhde lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä sen ja sitä edeltäneen lomanmääräytymisvuoden aikana on jatkunut yhdessä tai useammassa jaksossa yhteensä vähintään yhden vuoden pituisen ajan.

34 § Vuosilomapalkka

Kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka

1. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan kiinteä kuukausipalkka vuosiloman ajalta. Lomapäivän palkka lasketaan käyttämällä jakajaa 25.
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 etu-käteän vahvistetun järjestelmän mukaan toistuu säännöllisesti, sekä iltatyö-, yötyö- ja vuorotyölisistä, aattopäivänlisistä, lauantaityo- ja sunnuntaityökorvauksista, sijaisuuslisistä sekä varallaolokorvauksista.

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

36 § Lomaraha

1. Työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa kesäkuun 15. päivänä, maksetaan lomarahaa jokaiselta hänen edellisestä lomamääräytymisvuonna ansaitsemaltaan lomapäivältä. Lomaraha maksetaan kuitenkin enintään 36 päivältä.
2. 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.

10 Ns. Ryhmävastaavia koskeva pilotti

Työehtosopimusosapuolet ja Posti Oy ovat sopineet ns. ryhmävastaavia koskevasta pilotista 1.4.2021 allekirjoitetulla pöytäkirjalla. Pöytäkirjassa sovitun mukaisesti osapuolet tarkastelevat syyskuussa 2021 järjestelmän toimivuutta, mahdollisia esiin tulleita epäkohtia sekä sopivat mahdollisista tarvittavista muutoksista pilotin ehtoihin. Osapuolet sopivat mahdollisesta järjestelmän pysyvästä käyttöönotosta Posti Oy:ssä 31.10.2021 mennessä. Osapuolten sopimat määräykset otetaan osaksi Posti Oy:n yrityskohtaista työehtosopimus-pöytäkirjaa (ns Posti-kotelo), jos osapuolet sopivat järjestelmän pysyvästä käyttöönotosta Posti Oy:ssä. Jos osapuolet eivät pääse yhteisymmärrykseen järjestelmän pysyvästä käyttöönotosta, Posti Oy siirtyy noudattamaan työehtosopimuksen palkkaliitteen P mukaisia määräyksiä.

Jos osapuolet sopivat järjestelmän pysyvästä käyttöönotosta, osapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on tarkastella järjestelmän toimivuutta ja sopia mahdollisista tarvittavista muutoksista määräykseen. Työryhmän kokoonpano on 2 + 2 ja siihen voivat osallistua liiton ja yrityksen edustajat.

11 Sopimuksen sitovuus

Uusi työehtosopimus tulee voimaan 1.11.2021 ja on voimassa 31.10.2025 saakka, ellei sitä irtisanota viimeistään 31.5.2024 allekirjoituspöytäkirjassa tarkoitetulla tavalla päättymään 31.10.2024. 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.

Helsingissä, elokuun 18. päivänä 2021

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT
PALTA RY

POSTI- JA LOGISTIIKKA-ALAN
UNIONI PAU RY

palta

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

PL 62

00131 Helsinki

Puh. 020 595 5000

www.palta.fi



Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry

John Stenbergin ranta 6

00530 Helsinki

Puh. 09 613 116

www.pau.fi