

PAHVIN- JA PAPERINJALOSTUSALAN TYÖNTEKIJÖIDEN  
TYÖEHTOSOPIMUSNEUVOTTELUTULOS

Aika 22.4.2010 klo 11.00


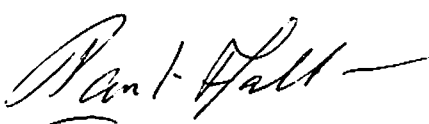
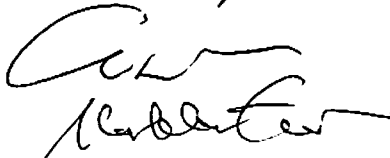
Paikka Yleinen teollisuusliitto, Eteläranta 10

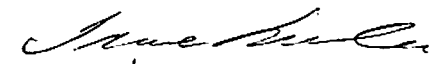



Läsnä Markku Käppi Yleinen Teollisuusliitto / PPY  
Eija Meripaasi Yleinen Teollisuusliitto / PPY  
Alpo Julkunen Yleinen Teollisuusliitto / PPY

Markku Ermi Bong Suomi Oy  
Pauli Aaltonen Euracon Oy

Heikki Lauronen Paperiliitto  
Esko Viljanen Paperiliitto

Irene Limola Pakkaus-Piippo Oy  
Kimmo Sihvola Karto Oy

## **1. Neuvottelutuloksen saavuttaminen ja sopimuskausi**

Todettiin, että allekirjoittaneiden osapuolten välillä on tänään saavutettu neuvottelutulos uudeksi pahvin- ja paperinjalostusalan työntekijöiden työehtosopimukseksi.

Sopimuskausi alkaa 1.5.2010 ja päättyy 30.1.2012.

## **2. Palkankorotukset**

### **2.1 Vuosi 2010**

#### A Yleiskorotus

Palkkoja korotetaan 1.5.2010 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on 7 senttiä kuitenkin vähintään 0,5 prosenttia.

Työehtosopimuksen liitteen 3 mukaisia ohjetuntipalkkoja korotetaan edellä kohdassa 2.1 A mainitusta ajankohdasta lukien siten, että ensimmäisen ammattitasoryhmän lukuun lisätään 7 senttiä muiden ammattitasoryhmien ohjetuntipalkkojen määräytyessä entisten suhteiden mukaisesti.

Vuorotyölisät, ilta- ja yötyö sekä lauantailisä sovitaan liittojen välillä työehtosopimuksen 17 §: määräysten mukaisesti.

### **1.3.2011**

Osapuolet sitoutuvat neuvottelemaan 1.3.2011 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden toteutettavista palkankorotuksista ja muista mahdollisista sopimusmuutoksista työehtosopimukseen 1.3.2011 mennessä.

Mikäli edellä todetuista neuvotteluista ei ole päästy yhteisymmärrykseen 1.3.2011 mennessä, kumpikin osapuoli voi irtisanoa tämän työehtosopimuksen päättymään 1.5.2011.

Irtisanomista koskeva ilmoitus tulee toimittaa toiselle osapuolelle todistettavasti viimeistään 1.3.2011. Sopijaosapuolet ovat velvolliset irtisanomisen tapahduttua ryhtymään viivyttämättä neuvotteluihin työehtosopimuksen uudistamisesta.

Neuvoteltaessa työehtosopimuksen uudistamisesta edellisen kappaleen mukaisesti ovat tämän työehtosopimuksen määräykset voimassa siihen asti kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

## TEKSTIMUUTOKSET

1.

### I YLEISET MÄÄRÄYKSET

#### TES 1 § SOVELTAMISALA, SITOVUUS JA NOUDATTAMISVELVOLLISUUS

##### **Vuokrayövoima**

Uusi otsikko ja kappale:

1. Käytettäessä keskusjärjestöjen yleissopimuksen 8. luvun mahdollistamalla tavalla vuokratyövoimaa, noudatetaan näihin yrityksissä työskenteleviin työntekijöihin vähintään tämän työehtosopimuksen määräyksiä, ellei paikallisesti toisin sovita.

Muiden kohtien numerointi muuttuu vastaavasti.

2.

#### TES 6 § TYÖAIKA

Lisätään uudeksi kohdaksi:

##### **Työaikamuodon tai työvuoron muuttaminen**

Työaikamuodon tai työvuoron muuttaminen on mahdollista vähintään seitsemän päivän ilmoitusaikaa noudattaen. Tieto muutoksesta on saatettava henkilökohtaisesti työntekijän ja pääluottamusmiehen tietoon.

3.

#### TES 9 § TYÖAJAN LYHENTÄMINEN

tekstimuutos:

2. Työntekijän vuotuista työaikaa lyhennetään työntekijän työaikamuodon perusteella antamalla vapaata jäljempänä tämän pykälän 5 - 7 kohdissa sanotuilla tavoilla.

**Vapaan määrä (TAM 15, 16, 25, 26 )**

Uusi taulukko:

5. Työntekijä ansaitsee vapaata verotusvuoden (= kalenterivuoteen sisältyvien palkkakausien pituinen ajanjakso) aikana tehtyjen työvuorojen / työpäivien perusteella seuraavasti:

Työvuoroja / työpäiviä vähintään:

Vapaapäivien lukumäärä:

Väh.	16	työvuoroa/työpäivää	= 1	vuorovapaa
"	33	"	= 2	vuorovapaata
"	49	"	= 3	"
"	65	"	= 4	"
"	82	"	= 5	"

"	98	"	= 6	"
"	114	"	= 7	"
"	131	"	= 8	"
"	147	"	= 9	"
"	163	"	= 10	"
"	180	"	= 11	"
"	204	"	= 13	"

#### Vapaan määrä (tam 17, 27)

#### Uusi kappale ja taulukko:

#### 7. Työntekijä ansaitsee vapaata verotusvuoden (= kalenterivuoteen sisältyvien palkkakausien pituinen ajanjakso) aikana tehtyjen työvuorojen / työpäivien perusteella seuraavasti:

Väh.	14	työvuoroa/työpäivää	= 1	vuorovapaa
"	29	"	= 2	vuorovapaata
"	43	"	= 3	"
"	58	"	= 4	"
"	72	"	= 5	"
"	87	"	= 6	"
"	101	"	= 7	"
"	115	"	= 8	"
"	130	"	= 9	"
"	144	"	= 10	"
"	159	"	= 11	"
"	173	"	= 12	"
"	188	"	= 13	"
"	202	"	= 14	"

Kolmivuorotyössä noudatetaan paperiteollisuuden työehtosopimuksen nro 44 (1.6.2008-31.3.2010) vuorovapaamääräyksiä.

#### 4.

#### II TYÖAIKA

#### TES 10 § YLITYÖ

#### Työskentely juhlapyhinä

Lisätään teksti:

Pitkäperjantaina, juhannusaattona ja jouluaattona tehdystä työstä maksetaan 200 % korotettu palkka tehdyiltä työtunneilta klo 06.00 alkaen.

#### 5.

#### III PALKKAMÄÄRÄYKSET

#### TES 13 § KAUSIPALKKA

Lisätään uudeksi kohdaksi

**Palkanmaksu työsuhteen päättyessä**

11. Palkka maksetaan pankkiin myös lopputilin osalta yrityksen normaalina palkanmaksupäivänä, ellei palkanmaksusta paikallisesti muuta sovita.

Nykyisten kohtien 11-13 numerointi muuttuu vastaavasti.

6.

**IV ERILLISET LISÄT**

**TES 17 § VUOROTYÖLISÄT, ILTA- JA YÖTYÖ SEKÄ LAUANTAILISÄ**

**Lauantai- ja aattolisä**

korotus lisään:

4. Lauantaityövuorokauden ja arkipyhäaaton työvuorokauden aikana tehdyiltä säännöllisen työajan tunneilta työntekijälle maksetaan erillinen lisä, jonka suuruus on 200 senttiä tunnilta.

7.

**TES 19 § PALVELUSVUOSILISÄ**

**Palvelusvuosilisän määräytyminen**

Uusi palveluvuosiakaluokka ja lisän määrä:

1. Työntekijälle maksetaan työsuhteen yhdenjaksoisen keston perusteella määräytyvää erillistä palvelusvuosilisää seuraavasti:

Työsuhteen kesto	Lisän määrä
<u>21 vuotta tai kauemmin</u>	<u>63 senttiä tunnilta</u>

8.

**V SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET**

**TES 20 § SAIRUSAJAN PALKKA**

Lisätään uusi kohta, muiden kohtien numerointi muuttuu vastaavasti:

**Saman sairauden uusiutuminen alle 6 kuukauden työsuhteissa**

5. Jos alle kuusi kuukautta työsuhteessa ollut työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen enintään 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin sairausajan palkkaa tai sairauspäivärahaa, käsitellään tapausta yhtenä sairautena. Tällöin sairausajan palkan maksamista jatketaan tämän pykälän mukaisesti, kuitenkin enintään edellä 1 - 4 kohdassa tarkoitetun ajanjakson päättymiseen saakka. Saman sairauden uusiutuessa korvausajanjakso voi koostua myös useammasta työkyvyttömyysjaksosta; sairausajan palkkaa maksetaan siinäkin tapauksessa enintään edellä mainitun ajanjakson päättymiseen saakka. Ratkaisu sen seikan suhteen, onko kyseessä sama vai eri sairaus, tapahtuu epäselvissä tapauksissa sairausvakuutuslain tulkintoja noudattaen.

9.

## **TES 20 § SAIRAUSAJAN PALKKA**

### **Sairauspoissaolo omalla ilmoituksella**

Lisätään uudeksi kohdaksi, muiden kohtien numerointi muuttuu vastaavasti.

Työntekijällä on oikeus siitä itse ilmoittamalla olla sairauden vuoksi poissa työstä ja saada sairausajan palkkaa enintään kolmen vuorokauden pituiselta ajanjaksolta. Pidemmän sairaudesta johtuvan poissaolon yli kolmen päivän osuudesta tulee antaa tämän sopimuksen mukainen selvitys. Samassa yhteydessä otetaan käyttöön työhönpaluu keskustelu, jossa selvitetään ovatko poissaolot työstä johtuvia.

Sairauspoissaolo omalla ilmoituksella on mahdollista seuraavia periaatteita noudattaen:

- sairauspoissaolosta ilmoitetaan viipymättä suullisesti esimiehelle ja työhön palatessaan työntekijä allekirjoittaa selvityksen poissaolonsa syystä,
- tarvittaessa työnantajalla on oikeus määrätä työntekijä työterveyslääkärin tarkastettavaksi,
- tässä määräyksessä todettujen periaatteiden vastaisen menettelyn seurauksena työntekijä menettää oikeuden olla omalla ilmoituksellaan sairauden vuoksi pois työstään.

Tämä sopimusmääräys on voimassa koeluonteisesti tämän sopimuskauden ajan.

## **10. TES 20 § SAIRAUSAJAN PALKKA**

Lisätään uudeksi kohdaksi 10, muiden kohtien numerointi muuttuu vastaavasti.

### **Korvaava työ**

Työntekijä ei aina ole välttämättä sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvytön. Tästä syystä saattaa olla mahdollista osoittaa hänelle korvaavana työnä jotakin muuta työtä kuin hänen normaalia työtään tai normaalia työtä osittaisena. Työn asemasta kyseeseen voi tulla myös työntekijälle soveltuva koulutus tai työntekijän toimiminen kouluttajana.

Korvaavaa työtä koskevat menettelytavat laaditaan ja sovitaan ennen niiden käyttöönottoa pääluottamusmiehen kanssa.

Korvaavaa työtä koskevien menettelytapojen tulee noudattaa seuraavia periaatteita:

- Lääketieteellisen perustelun korvaavaan työhön tekee aina työterveyslääkäri
- Korvaavassa työssä tehdystä työstä maksetaan työntekijän varsinaisen työn mukaista palkkaa. Mikäli korvaavana työnä tehtävä työ on paremmin palkattua, maksetaan tämän tehtävän mukainen palkka. Koulutuksen tai kouluttajana toimimisen aikana maksetaan palkka sairausajan palkanmaksumääräyksiä noudattaen. Korvaava työ tai koulutus ei ole työkyvyttömyysaika.
- Korvaava työ on työntekijän päätökseen perustuva väliaikainen ratkaisu, jonka työntekijä voi tarvittaessa keskeyttää

- Korvaavan työn päätyttyä työntekijällä on oikeus palata aikaisempaan työhönsä

Tässä kohdassa tarkoitettu korvaava työ on voimassa tämän sopimuskauden.

11.

#### **Äitiysvapaan ajalta maksettava palkka**

Otsikko muutetaan:

#### **Perhevapaan ajalta maksettava palkka**

#### **Isyysvapaan ajalta maksettava palkka**

Lisätään uusi kappale, muiden kohtien numerointi muuttuu vastaavasti:

12. Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi (6) kuukautta maksetaan isyysvapaalla olevalle työntekijälle palkka isyysrahakauden kuudelta ensimmäiseltä työpäivältä. Isyysvapaan palkka maksetaan keskituntiansion mukaan.

12.

### **VI LUOTTAMUSMIEHET, TYÖSUOJELUVALTUUTETUT JA AMMATTIOSASTOT**

#### **TES 27 § LUOTTAMUSMIEHET JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUT**

**Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun palkkio**  
muutos palkkioihin:

4. Pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksetaan palkkakaussittain ylimääräistä palkkiota tehtäviensä hoitamisesta seuraavasti:

Edustavuus           Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun palkkio  
euroa / palkkakausi

<u>5 – 20 työntekijää</u>	<u>110 euroa</u>
<u>21 – 70 työntekijää</u>	<u>140 euroa</u>
<u>yli 70 työntekijää</u>	<u>165 euroa</u>

13.

#### **Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun vapautus työstä**

muutos työstä vapautukseen:

5. Tehtäviensä hoitamista varten pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle järjestetään säännöllistä vapautusta työstä seuraavasti:

Edustavuus

Työstä vapautuksen määrä tuntia / palkkakausi

10 - 20 työntekijää	3 tuntia
21 - 70 työntekijää	5 tuntia
yli 70 työntekijää	8 tuntia

14.

LIITE 1

### **Työnopastuslisä**

muutokset tuntimääriin ja lisän suuruuteen:

3. Työntekijälle, jonka kanssa on sovittu työnopastustehtävien suorittamisesta, maksetaan erillistä työnopastuslisää. Asiaa koskevat määräykset on kirjattu työehtosopimuksen liitteeseen. (Liite 1).

### **Opastuslisä**

3. Mikäli työntekijä sopimuksen mukaan oman työnsä ohella toimii työnopastustehtävässä, hänelle maksetaan erillistä opastuslisää.

Lisää maksetaan opastettavien töiden ammattitason perusteella seuraavasti:

Ammattitaso	Lisää maksetaan
<u>1</u>	<u>16 tunnilta</u>
<u>2</u>	<u>40 tunnilta</u>
<u>3</u>	<u>64 tunnilta</u>
<u>4</u>	<u>80 tunnilta</u>
<u>5</u>	<u>96 tunnilta</u>
<u>6</u>	<u>120 tunnilta</u>

Jos vaadittavan työnopastuksen kesto yksityiskohtaisen ohjelman puuttuessa ei etukäteen ole tiedossa, voi opastuslisään oikeuttavien tuntien lukumäärä olla edellä mainittua suurempi tai pienempi.

Suorittaessaan oman työnsä ohella sovittua työnopastusta lisän määrä on kymmenen (10) prosenttia opastajana toimivan työntekijän keskituntiansiosta. Mikäli opastuksesta on laadittu yksityiskohtainen ohjelma, on lisän määrä kymmenen (10) prosenttia opastajana toimivan työntekijän keskituntiansiosta ja se maksetaan opastusohjelman mukaisilta tunneilta.

## **ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA**

### **x § Matkakustannusten korvaukset**

Verovapaaksi katsottavien matkakustannusten korvaukset ja niiden perusteet määräytyvät sopimuskauden aikana verohallituksen niitä koskevien päätösten mukaisesti.

### **x § Jatkuva neuvottelumenettely**

Osapuolet sitoutuvat noudattamaan jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatetta. Jatkuvaa neuvottelumenettelyä noudattaen liitot voivat käynnistää tarpeellisia kehitys- ja muutoshankkeita ja tarvittaessa yhteisesti sopien muuttaa työehtosopimusta.

### **x § Työskentely juhlapyhinä**

Työehtosopimuksen 10 §:ään on kirjattu pitkäperjantain, juhannusaaton ja jouluaaton 200 % korotetun palkan maksamisesta noudatettavat periaatteet. Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että tehdyillä lisäyksillä ei muuteta jo aiemmin vallinnutta soveltamiskäytäntöä.

### **x § Muutosturva**

Työllistyminen ja muutosturvan toimintamallit

Työnantajan, työntekijöiden ja työvoimaviranomaisen välisen uuden toimintamallin tavoitteena on yhteistyön tehostaminen ja työntekijän mahdollisimman nopea työllistyminen.

#### **1. Yhteistoiminta- ja irtisanomismenettely**

Työnantaja esittää henkilöstön edustajille työllistymistä edistävän toimintasuunnitelman yhteistoimintaneuvotteluiden alussa, jos työnantaja harkitsee vähintään 10 työntekijän irtisanomista tuotannollisin tai taloudellisin perustein. Sen sisällöstä neuvotellaan työntekijöiden edustajien kanssa. Suunnitelmassa selostetaan neuvottelujen menettelytavat ja muodot, suunniteltu aikataulu sekä suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta. Suunnitelmassa otetaan huomioon olemassa olevat normit siitä, miten työvoiman vähentämismenettelyssä toimitaan.

Jos yhteistoimintaneuvottelut koskevat alle 10 työntekijän irtisanomista yhteistoimintamenettelyssä esitetään suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta.

Suunniteltua vähentämistä koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä käsitellään myös henkilöstösuunnitelmaan tarvittavat muutokset.

Työnantaja ja työvoimaviranomainen kartoittavat yhteistyössä tarvittavat julkiset työvoimapalvelut viivyttämättä yhteistoimintamenettelyn tai pienten yritysten irtisanomismenettelyn alettua. Työvoimaviranomaisen kanssa pyritään sopimaan tarjottavien palvelujen laadusta ja niiden toimeenpanon aikataulusta sekä yhteistyöstä

niiden toteutuksessa. Työntekijöiden edustajille varataan mahdollisuus osallistua yhteistyöhön.

## 2. Työllistymisohjelma ja sen toteuttaminen irtisanomisaikana

Työnantajalla on tiedottamisvelvollisuus oikeudesta työllistymisohjelmaan.

Työnantaja ilmoittaa työvoimaviranomaiselle taloudellisin tai tuotannollisin perustein suoritetusta irtisanomisesta, jos irtisanotulla työntekijällä on työhistoriaa vähintään kolme vuotta.

Ilmoitusvelvollisuus koskee myös sellaisen määräaikaisen työsuhteen päättymistä, joka on muodostunut yhdestä tai useammasta keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin yhteensä vähintään kolme vuotta samaan työnantajaan jatkuneesta määräaikaisesta työsopimuksesta. Työnantaja on velvollinen antamaan työvoimaviranomaiselle työntekijän suostumuksella hänen koulutustaan, työkokemustaan ja työtehtäviään koskevat tiedot heti irtisanomisen tapahduttua. Työnantaja osallistuu erikseen niin sovittaessa muutoinkin työllistymisohjelman laatimiseen.

Työntekijällä on mahdollisuus osallistua työllistymisohjelman laatimiseen. Työllistymisohjelmaa voidaan tarvittaessa täydentää myöhemmin.

Jos asiasta ei ole irtisanomisen tapahduttua muuta sovittu, työntekijällä on oikeus vapaaseen ilman ansionmenetystä osallistuakseen irtisanomisaikanaan työllistymisohjelman tekemiseen, oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun, uudelleensijoitusvalmennukseen, työssä oppimiseen ja harjoitteluun taikka työllistymisohjelmansa mukaiseen työvoimapolitiittiseen koulutukseen. Vapaan pituus on työsuhteen kestosta riippuen seuraava:

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

- 1) enintään yhteensä 5 päivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
- 2) enintään yhteensä 10 päivää, jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pidempi mutta enintään neljä kuukautta;
- 3) enintään yhteensä 20 päivää, jos irtisanomisaika on yli neljä kuukautta;
- 4) enintään 30 päivää, jos työntekijän työsuhde on jatkunut vähintään 15 vuotta.

Työntekijän on ennen työllistymisvapaan tai sen osan käyttämistä ilmoitettava siitä ja vapaan perusteesta työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista sekä pyydettyä esitettävä luotettava selvitys kunkin vapaan perusteesta.

Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

Työntekijän on ilmoitettava vapaasta työnantajalle viivyttämättä ja pyydettyä esitettävä luotettava selvitys vapaan perusteesta.