



Ammattiliitto Pro ry:n ja Metsäteollisuus ry:n välisen työriidan ja mainitun työntekijäliiton 13.2. klo 00.00 ja 20.2.2020 klo 00.00 alkaviksi ilmoittamien työnseisausten peruuttamiseksi teen seuraavan

sovintoehdotuksen:

Ammattiliitto Pro ry ja Metsäteollisuus ry uudistavat paperiteollisuuden toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 19.2.2020 – 31.12.2021 oheisen liitteen mukaisesti.

Tämä sovintoehdotus on kokonaisuus, joka on sellaisenaan joko hyväksyttävä tai hylättävä. Hylätty sovintoesitys ei toimi neuvottelun pohjana sovittelun mahdollisesti jatkuessa työtaistelun alkamisen jälkeen.

Vastaukset sovintoehdotukseen pyydetään jättämään kirjallisesti valtakunnansovittelijan toimistoon 19.2.2020 klo 17.00 mennessä.

Helsingissä 18.2.2020

Sovittelija


Jukka Ahtela

Liite:

Työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirja

PAPERITEOLLISUUDEN TOIMIHENKILÖSOPIMUKSEN 2020-2021 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Paperiteollisuuden toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus uudistetaan 30.11.2019 päättyneen työehtosopimuksen ja sen allekirjoituspöytäkirjan mukaisin ehdoin, ellei tästä allekirjoituspöytäkirjasta ja sen liitteestä muuta johdu.

1 SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Työehtosopimus on lakannut olemasta voimassa 30.11.2019. Tämän allekirjoituspöytäkirjan mukainen työehtosopimus tulee voimaan 19.2.2020 alkaen ja on voimassa 31.12.2021 saakka.

2 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Neuvotteluosapuolet pitävät tärkeänä, että esimiesten ja muiden toimihenkilötehtävissä toimivien osaaminen vastaa muuttuvan työelämän vaatimuksia.

Neuvotteluosapuolet suosittavat, että kehityskeskusteluiden ja muiden yhteistoiminnallisten keskusteluiden yhteydessä kiinnitetään erityistä huomiota henkilöstön osaamistarpeisiin, mahdollisuuksiin kehittyä esimiestehtävässä sekä ennakoitaviin yrityksen toiminnassa tapahtuviin muutoksiin.

Liitot aloittavat sopimuskauden aikana toimialakohtaisen vuoropuhelun teknologian kehityksen ja digitalisaation vaikutuksista toimihenkilötyön kehittymiseen, koulutustarpeisiin, työympäristön ja työn tekemisen muotojen uudistumiseen sekä muihin työelämän muutoksiin.

3 PALKKOJEN KOROTTAMINEN

Vuosi 2020

Toimihenkilöiden kuukausipalkkaa (luontoisetuineen, mutta ilman vuorotyölisä ja sunnuntaikorotusta) korotetaan 1.4.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on 0,7 prosenttia

Yleiskorotuksen lisäksi paikallisesti sovittaviin henkilökohtaisten palkkojen korotuksiin on käytettävissä rahamäärä, jonka suuruus on 0,6 prosenttia tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien toimihenkilöiden tammikuussa 2020 maksetuista kuukausipalkoista (luontoisetuineen, mutta ilman vuorotyölisä ja sunnuntaikorotusta). Erän suuruus todetaan yhdessä luottamusmiehen kanssa.

Erän käytöstä ja jakoperusteista neuvotellaan paikallisesti luottamusmiehen kanssa. Rahamäärän käyttö toteutetaan ensisijaisesti paikallisessa palkkausjärjestelmäsopimuksessa asetettujen palkkauksen kehittämistä ja periaatteita koskevien tavoitteiden mukaisesti ja siinä sovittua menettelyä noudattaen. Jos paikallisessa palkkausjärjestelmäsopimuksessa ei ole sovittu edellä todettuja tavoitteita ja menettelyä, rahamäärän käytössä kiinnitetään huomiota muun muassa toimihenkilön osaamiseen, pätevyyteen, työsuoritukseen sekä ansiokehitykseen.

Paikallisen erän jaosta sovitaan 13.3.2020 mennessä ja korotus tulee voimaan 1.4.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Luottamusmiehellä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen selvitys paikallisesti sovitun palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä.

Ellei yritys- tai yksikkökohtaisen erän jakotavasta päästä yksimielisyyteen 13.3.2020 mennessä, korotetaan toimihenkilöiden palkkoja 0,6 prosentin yleiskorotuksella 1.4.2020 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta.

Vuosi 2021

Toimihenkilöiden kuukausipalkkaa (luontoisetuineen, mutta ilman vuorotyölisiiä ja sunnuntaikorotusta) korotetaan 1.3.2021 yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,2 prosenttia.

Yleiskorotuksen lisäksi paikallisesti sovittaviin henkilökohtaisten palkkojen korotuksiin on käytettävissä rahamäärä, jonka suuruus on 0,8 prosenttia tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien toimihenkilöiden joulukuussa 2020 maksetuista kuukausipalkoista (luontoisetuineen, mutta ilman vuorotyölisiiä ja sunnuntaikorotusta). Erän suuruus todetaan yhdessä luottamusmiehen kanssa.

Erän käytöstä ja jakoperusteista neuvotellaan paikallisesti luottamusmiehen kanssa. Rahamäärän käyttö toteutetaan ensisijaisesti paikallisessa palkkausjärjestelmäsopimuksessa asetettujen palkkauksen kehittämistä ja periaatteita koskevien tavoitteiden mukaisesti ja siinä sovittua menettelyä noudattaen. Jos paikallisessa palkkausjärjestelmäsopimuksessa ei ole sovittu edellä todettuja tavoitteita ja menettelyä, rahamäärän käytössä kiinnitetään huomiota muun muassa toimihenkilön osaamiseen, pätevyYTEEN, työsuoritukseen sekä ansiokehitykseen.

Paikallisen erän jaosta sovitaan 31.1.2021 mennessä ja korotus tulee voimaan 1.3.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Luottamusmiehellä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen selvitys paikallisesti sovitun palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä.

Ellei yritys- tai yksikkökohtaisen erän jakotavasta päästä yksimielisyyteen, korotetaan toimihenkilöiden palkkoja 0,8 prosentin yleiskorotuksella 1.3.2021 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta.

4 LUOTTAMUSMIESKORVAUS

Luottamusmiehelle maksettavan erillisen kuukausikorvauksen suuruus on 1.4.2020 alkaen (vanhaa lukua korotettu 3,3 %):

Luottamusmiehen edustamien toimihenkilöiden lukumäärä	Kuukausikorvaus 1.4.2020 lukien
5 – 9	66
10 - 24	111
25 - 50	144
51 – 100	202
101 – 200	242
201 – 400	288
401 – 600	323
yli 600	376

Mikäli luottamusmies- ja työsuojelutehtävät on yhdistetty samalle henkilölle, tämä otetaan lisäävänä tekijänä huomioon työstä vapautuksesta ja hänelle maksettavan kuukausikorvauksen suuruudesta sovittaessa.

5 TYÖSUOJELUVALTUUTETUN KORVAUS

Työnantaja maksaa työsuojeluvaltuutettuna toimivalle toimihenkilölle, ellei muuta ole sovittu, erillisen kuukausikorvauksen, jonka suuruus on 1.4.2020 alkaen (korotus 3,3%):

Työsuojeluvaltuutetun edustamien toimihenkilöiden lukumäärä	Kuukausikorvaus 1.4.2020 lukien
---	---------------------------------

5 – 9	58 euroa
10 -24	88 euroa
25 -50	118 euroa
51 –	148 euroa

6 PAIKALLISEN SOPIMISEN EDISTÄMINEN

Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että paikallisen sopimisen edellytyksiä tulee edistää.

Alalla on erilaisia ja erilaisessa markkina-, kysyntä-, kilpailu- ja taloudellisessa tilanteessa olevia yrityksiä ja liiketoimintoja. Paikallisella sopimisella voidaan ottaa huomioon yritys- ja liiketoimintakohtaiset sekä henkilöstön hyvinvointiin liittyvät tarpeet.

Työehtosopimuksessa on useita määräyksiä, joista voidaan paikallisesti sopia

toisin. Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että paikallisella sopimisella voidaan hyödyttää niin työnantajaa kuin toimihenkilöitäkin.

Liitot edistävät toiminnallaan paikallista sopimista. Konkreettisenä toimena paikallisen sopimisen edistämiseksi liitot käyvät läpi kaikki työehtosopimuksen paikallisen sopimisen mahdollistavat määräykset. Sen lisäksi liitot selvittävät sopimuskauden aikana paikallisen sopimisen mahdollisia esteitä ja työehtosopimuksen kehitystarpeita.

Liitot valmistelevat sopimuskauden aikana ohjeistusta tai työehtosopimusmääräyksiä, jotka edistävät näitä asioita. Yhteistä aineistoa valmistellaan mm. joustavien ja monipuolisten työaikojen käyttöä ja paikallista sopimista edistävästä asioista.

7 JATKUVAN NEUVOTTELUN PERIAATE

Jatkuvaa neuvottelumenettelyä noudattaen voivat osapuolet yhteisestä sopimuksesta käynnistää tarpeellisia kehitys- ja muutoshankkeita ja tarvittaessa yhteisesti sopien muuttaa työehtosopimusta.

- työhyvinvointi ja työssäjaksaminen
- työaika
- tuottavuus
- tasa-arvo
- luottamusmiehen asema
- palkkausjärjestelmät, erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten

8 TASA-ARVO

Liitot pitävät tärkeänä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämistä työpaikoilla tasa-arvolain mukaisesti ja tämän tavoitteen saavuttamiseksi korostavat laissa mainittujen velvollisuuksien ja toimenpiteiden toteuttamisen merkitystä.

Liitot toteavat, että vähintään 30 toimihenkilön yrityksissä työnantaja laatii yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa tasa-arvolain mukaisen tasa-arvosuunnitelman. Liitot suosittelevat suunnitelman päivittämistä vuosittain, ellei paikallisesti toisin sovita.

9 ESIMIESTEN PALKKAUKSEN OIKEUDENMUKAISUUS

Osapuolet korostavat hyvän palkkapolitiikan merkitystä ja sitä, että palkkaus on oikeudenmukaisessa suhteessa tehtävän vaativuuteen ja työsuoritukseen. Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että yrityksen palkkapolitiikassa seurataan esimiesten ja alaisten palkkausta. Pääsääntöisesti esimiehen palkkatason tulee ylittää hänen alaisinaan toimivien palkkojen keskimääräisen tason. Tässä arvioinnissa kiinnitetään huomiota muun muassa työnvaativuuteen, työkokemukseen, erikoisosaamiseen, työolosuhteisiin sekä vertailukelpoihin ansio- ja palkkaustekijöihin.

10 TYÖSUHDETURVA

Työsuhdeturvan kehittäminen

Jos taloudellisesta ja tuotannollisista syistä irtisanottu toimihenkilö siirtyy toisen työnantajan palvelukseen tai tutkintoon tähtäävään koulutukseen, maksetaan hänelle työnantajan noudatettavana olevalta irtisanomisajalta palkka irtisanomisaajan loppuun saakka.

Taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanotulle toimihenkilölle, joka voidaan vapauttaa työntekovelvoitteesta, maksetaan irtisanomisaajanpalkka työsuorituksesta riippumatta.

Paperiteollisuuden käynnissä olevan rakennemuutoksen aiheuttamien haittojen hallitsemiseksi ja työllistymisen edistämiseksi sovitaan seuraavasta määräaikaisesta takaisinottoa koskevasta kohdasta, jota sovelletaan aikaisemmin kuin 31.12.2021 (sopimuksen päättymispäivä) irtisanottuun toimihenkilöön.

Saman tehdasalueen kaikkien tuotantoyksikköjen lopettamisen seurauksena taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanotun toimihenkilön takaisinottoaika pidennetään kuudella kuukaudella. Työnantaja tiedottaa paikallisesti sovitavalla menettelytavalla avoinna olevista työpaikoistaan 9 kuukauden ajan takaisinottoajan päättymisen jälkeen. Tätä määräystä sovelletaan toimihenkilöön, jonka työsuhde on irtisanottu taloudellisista tai tuotannollisista syistä aikaisemmin kuin 31.12.2021 (sopimuksen päättymispäivä).

Liitot pitävät taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanotun toimihenkilön siirtymistä uuteen työhön ja nopeaa työllistämistä tärkeänä. Tämän tavoitteen edistämiseksi liitot korostavat yhteistoimintalain 49 §:ssä olevien velvollisuuksien ja toimenpiteiden toteuttamisen merkitystä. Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että paperiteollisuuden rakennemuutoksessa pyritään huolehtimaan työpaikkansa menettävän henkilöstön siirtymisestä mahdollisimman tehokkaasti työstä toiseen.

Osapuolet ovat yhtä mieltä myös siitä, että yksi tärkeimmistä keinoista varmistaa työstä työhön siirtyminen on muutosten ennakoiminen henkilöstösuunnitelmissa ja niihin liittyen koulutustavoitteissa.

On tärkeää, että henkilöstösuunnitelmissa varaudutaan rakennemuutoksen mahdollisiin vaikutuksiin ja sen aiheuttamaan koulutustarpeeseen, jolla työstä työhön siirtymistä voidaan helpottaa.

11 KONSERNIYHTEISTYÖ

13.1. Yhteistyön järjestäminen

Sopijapuolet pitävät tarkoituksenmukaisena, että kotimaisessa paperiteollisuutta harjoittavassa konserniyhtiössä tai yrityksessä, joka harjoittaa tuotannollista toimintaa useammassa paperiteollisuuden tuotantolaitoksessa, on siltä osin kuin se kuuluu työehtosopimuksen piiriin järjestettyä yhteistyötä työnantajan ja eri yksiköiden henkilöstön kanssa.

13.2. Yhteistyön jatkaminen

Yhteistyötä tarpeellisen vuorovaikutuksen aikaansaamiseksi konsernin ja henkilöstön välillä on järjestetty useammalla eri tavalla. Jos yhteistyötä on konsernissa jo järjestetty, voidaan sitä jatkaa. Jos henkilöstö tekee aloitteen yhteistyön täydentämisestä, käsitellään se työnantajan ja henkilöstön välisissä keskusteluissa. Keskustelujen perusteella tarkistetaan tarvittaessa yhteistyöjärjestelyjen tarkoituksenmukaisuus. Ellei asiassa saavuteta yksimielisyyttä, se voidaan siirtää liittojen välillä käsiteltäväksi.

13.3. Yhteistyöstä sopiminen

13.3.1. Sopiminen

Mikäli työnantaja ei ole järjestänyt yhteistyötä henkilöstön kanssa eikä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa yhteistyön järjestämisestä toisin sovita, menettellään yhteistyötä järjestettäessä tämän pöytäkirjan 11.3.2. - 11.3.4. kohtien mukaisesti.

13.3.2. Yhteistoimintamuodot

Työnantaja järjestää vähintään kerran vuodessa konsernijohtoon ja kotimaisten tytäryhtiöiden sekä eri tuotantolaitosten johtoon edustajien sekä henkilöstön edustajien kokouksen. Kokoukseen osallistuvien henkilöstön edustajien lukumäärästä sovitaan konsernissa. Tällöin otetaan huomioon ammattiosaston tai vastaavan koko. Kokouksen yhteydessä voivat henkilöstön edustajat pitää oman kokouksensa.

Kokous järjestetään yhtiön tilinpäätöksen tultua vahvistetuksi. Siinä selvitetään työehtosopimuksen soveltamispiirissä olevan emoyhtiön ja tytäryhtiöiden tilinpäätöstiedot sekä niissä ja niiden erillisissä tuotantolaitoksissa edellisen kokouksen jälkeen tapahtuneet keskeiset toimintojen muutokset, esim. yrityskaupat ja sulautumiset. Lisäksi kokouksessa käsitellään markkinatilanteen, talouden, investointitoiminnan, työllisyyden kuten esim. henkilöstömäärän, kustannusrakenteen, kannattavuuden ja tuottavuuden kehitysnäkymiä. Kokouksessa voidaan käsitellä myös muita yhteisesti todettuja asioita. Tavoitteena on, että henkilöstön edustajilla on saamiensa tietojen perusteella mahdollisuus muodostaa yleiskuva konsernin tilasta ja lähitulevaisuudesta.

Erikseen annetaan tiedot konsernissa tehdyistä päätöksistä, jotka koskevat tytäryhtiön tai erillisen tuotantolaitoksen toiminnan olennaista supistamista tai laajentamista. Tällaiset tiedot annetaan niiden yhtiöiden tai tuotantolaitosten henkilöstön edustajille, jota ne koskevat. Heidän aloitteestaan voidaan sopia asian laajemmasta tiedottamisesta konsernin viestintäjärjestelmän puitteissa.

Konserneihin perustetaan konsernikohtaisesti sovittavalla tavalla toimikunta.

Toimikunnan henkilöstöä edustavien jäsenten määrästä sovitaan konsernissa. Henkilöstöä edustavat jäsenet ovat ammattiosastojen tai vastaavien edustajia. Toimikunta valmistelee tämän kohdan ensimmäisen kappaleen mukaisessa kokouksessa käsiteltävät asiat.

13.3.3. Saatujen tietojen luottamuksellisuus

Konserniyhteistyössä saatuja tietoja tulee käsitellä luottamuksellisena.

13.3.4. Kustannusten korvaaminen

Työnantaja korvaa henkilöstön edustajille kokoukseen osallistumisesta aiheutuvan säännöllisen työajan ansion menetyksen sekä matkustamisesta ja ylläpidosta aiheutuvat kustannukset.

12 RINNAKKAISSOPIMUKSET

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että toimihenkilöitä koskevia työehtosopimuksia voidaan solmia yksinomaan teollisuuslinjaperiaatetta noudattaen siten, että ne käsittävät koko asianomaisen teollisuusalan kaikki toimihenkilöt erikoisammattialasta ja koulutuksesta riippumatta.

Osapuolet sitoutuvat vaikuttamaan siihen, että työehtosopimuksen soveltamispiirissä ei tehdä rinnakkaissopimuksia.

13 TYÖEHTOSOPIMUKSEN NOUDATTAMINEN

Työehtosopimukseen osalliset liitot vastaavat siitä, että niiden jäsenet soveltavat työehtosopimuksen määräyksiä yhteisesti sovitulla tavalla oikein.

Mikäli työrauhavelvoitetta on rikottu eikä työrauhaa palauteta olosuhteet huomioon ottaen nopeasti sen jälkeen, kun se on tullut liiton tietoon tai mikäli työehtosopimusta ei ole sovellettu oikein eikä virhettä olosuhteet huomioon ottaen nopeasti korjata, kun se on tullut liiton tietoon, katsotaan liiton laiminlyönteä sille kuuluvan valvontavelvollisuutensa.

Edellä olevan kappaleen määräys koskee työehtosopimuksen soveltamisen osalta asioita, joista varsinainen työehtosopimus sisältää riidattoman ja selvän normin tai joista on yhteiset soveltamisohjeet.

Liiton tässä määräyksessä tarkoitettu valvontavelvollisuuden laiminlyönti työrauhavelvoitteen osalta otetaan huomioon työehtosopimuslain mukaista hyvi-tyssakkoa tuomittaessa sitä korottavana seikkana.

SOV.

Allekirjoittaneet liitot pitävät tärkeänä, että niiden jäseninä olevat työehtosopimukseen sidotut ammattiosastot ja työnantajat noudattavat työrauhavelvoitetta.

14 LIITTOJEN VÄLISEN KOULUTUSTYÖRYHMÄN PERUSTAMINEN

Liittojen välillä on sovittu koulutustyöryhmästä, joka päättää vuosittain yhteistointasopimuksen mukaisesta koulutuksesta ja ateriakorvauksesta.

15 TYÖEHTOSOPIMUKSEN KEHITTÄMINEN

Sopimuskauden aikana liitot jatkavat työehtosopimuksen sopimustekstien ja rakenteiden selkeyttämistä sekä työehtosopimuksen luettavuuden parantamista. Työryhmä jatkaa työtään sopimuskauden loppuun.

Edellä mainittujen toimien perusteella liitot neuvottelevat ja sopivat jatkuvan neuvottelun periaatetta noudattaen tarpeellisista muutoksista työehtosopimukseen tai tarvittavista muista yhteisistä toimenpiteistä. Työehtosopimusmuutokset voivat tulla voimaan niin sovittaessa myös kesken sopimuskauden.

Osapuolet valmistelevat sopimuskauden aikana 12-tuntisia työvuoroja työaika-muodossa 37 koskevan ohjeistuksen paperiteollisuuden työntekijäsopimuksen pohjalta.

16 TOIMIHENKILÖSOPIMUKSEN TEKSTIMUUTOKSET

Lisäksi on sovittu sovintoehdotuksen liitteen mukaisista työehtosopimuksen muutoksista.

Helsingissä, 19. päivänä helmikuuta 2020

METSÄTEOLLISUUS RY

AMMATTILIITTO PRO RY

SUOMEN KONEPÄÄLLYSTÖLIITTO RY

Liite: Työehtosopimukseen tehtävät muutokset

Poistetaan 7 § 4 kohta (säännöllisen työajan pidentäminen). Poistetaan työehtosopimuksen liite (vuosittaisen työajan pidentäminen keskimäärin 24 tunnilla).

Juhannusseisokki alkamaan juhannusviikon torstaina kello 22.00 keskiviikon kello 22.00 sijaan. Tästä johtuvat muutokset työehtosopimukseen:

Muutetaan 7 § 7 kohta Seisokkiajat kuulumaan seuraavalla tavalla:

Seisokkiajat

J u h a n n u k s e n a: Työt keskeytetään juhannusviikon keskiviikkona torstaina klo 22.00 ja aloitetaan juhannuksen jälkeisen arkipäivän aamuna klo 6.00. Säännöllistä päivätyötä ei suoriteta juhannusaattona.

Seisokkiajan palkka 15 § 20 kohta

Muutetaan pöytäkirjamerkintä 2 kuulumaan seuraavalla tavalla

Päivätyössä (15,16) ja keskeytyvässä vuorotyössä (25,26,35,36) **juhannusviikon keskiviikon klo 22.00 ja torstain klo 22.00 välisenä aikana annettavalta vuorovapaalta ei 100 % korotusosaa makseta.**

~~Päivätyössä (15,16) ja Keskeytyvässä vuorotyössä (25,26,35,36) voidaan juhannusviikon torstaina alkavalle yövuorolle edellä mainittuna aikana antaa vuorovapaa, jolta maksetaan 100 %:n korotusosa. Jalostustehtaalla tai -osastolla työskentelevälle toimihenkilölle vuorovapaan ajalta maksettava korvaus palkka määräytyy kuitenkin 8 §:n 2. kohdan mukaan.~~

Muutetaan pöytäkirjamerkintä 3 kuulumaan seuraavalla tavalla

Tehdasyksikössä muualla kuin tuotantoon liittyvillä osastoilla työskenteleville toimihenkilöille maksetaan em. korvaus, mikäli tässä sopimuskohdassa tarkoitettu työskentely tapahtuu toimihenkilön säännöllisen työajan ulkopuolella. Korvausta ei makseta **juhannusviikon keskiviikon klo 22.00 ja torstain klo 22.00 välisenä aikana tapahtuvasta työskentelystä.**

Muutetaan 8 § 23 kohdan lopussa oleva SOV. määräys seuraavalla tavalla:

SOV. Työvuorojärjestelmässä oleva vuorovapaa ei kulu juhannusviikon keskiviikkona **torstaina** eikä jouluaaton aattona.

Lisätään 15 § 20 kohtaan **uusi** pöytäkirjamerkintä 4 kuulumaan seuraavalla tavalla

Juhannusviikon keskiviikon klo 22.00 ja juhannusviikon torstain klo 22.00 välinen aika on kaikissa työaikaumuodoissa säännöllistä työaika, jonka palkka sisältyy kuukausipalkkaan. Toimihenkilölle vuorovapaan ajalta maksettava korvaus määräytyy kuitenkin 8 §:n 2. kohdan mukaan.

Muutetaan 14 §:n 2. kohdan kuukausityöaikataulukot (osa-aikatyö)

KUUKAUSITYÖAIKA 2020

	työpäiviä	37,5 t	40,0 t
Tammikuu	21	157,5	168
Helmikuu	20	150	160
Maaliskuu	22	165	176
Huhtikuu	20	150	160
Toukokuu	19	142,5	152
Kesäkuu	21	157,5	168
Heinäkuu	23	172,5	184
Elokuu	21	157,5	168
Syyskuu	22	165	176
Lokakuu	22	165	176
Marraskuu	21	157,5	168
Joulukuu	21	157,5	168

KUUKAUSITYÖAIKA 2021

	työpäiviä	37,5 t	40,0 t
Tammikuu	19	142,5	152
Helmikuu	20	150	160
Maaliskuu	23	172,5	184
Huhtikuu	20	150	160
Toukokuu	20	150	160
Kesäkuu	21	157,5	168
Heinäkuu	22	165	176
Elokuu	22	165	176
Syyskuu	22	165	176
Lokakuu	21	157,5	168
Marraskuu	22	165	176
Joulukuu	22	165	176

Muutetaan 15 §:n 13. kohdan arkipyhäviikkojen työaikataulukot

Eräiden arkipyhäviikkojen työaika

Vuonna 2020

1	Uudenvuoden viikko	4 pv
2	Loppiaisi viikko	4 pv
15	Pääsiäisi viikko	4 pv
16	Pääsiäisen jälkeinen viikko	4 pv
18	Vappuviikko	4 pv
21	Helatorstai viikko	4 pv
25	Juhannusviikko	4 pv
52	Jouluviikko	3 pv
53	Uudenvuodenviikko	4 pv

Vuonna 2021

1	Loppiaisviikko	4 pv
13	Pääsiäisviikko	4 pv
14	Pääsiäisen jälkeinen viikko	4 pv
19	Helatorstaiviikko	4 pv
25	Juhannusviikko	4 pv
49	Itsenäisyyspäiväviikko	4 pv
51	Jouluviikko	4 pv

Muutetaan 12 § 2 kappale kuulumaan seuraavasti (voimaan palkankorotusten voimaantulosta):

Toimihenkilölle maksettava alin kuukausipalkka 1.4.2020 alkaen 1974 euroa (ollut 1.2.2019 alkaen 1.949) ja 1.3.2021 alkaen 2014 euroa. Niitä sovelletaan viimeistään koeajan päätyttyä. Alinta kuukausipalkkaa ei sovelleta alle 18-vuotiaisiin eikä harjoittelijoihin.

(Muutetaan uudet kuukausipalkat myös TES:n sivulle 67)

Muutetaan 13 §:n 2. kohdan vuorotyölisätaulukko

Vuorotyössä maksetaan vuorotyölisää, jonka suuruus tunnilta (kuukausipalkka luontaisetuineen) on 1.4.2020 alkaen:

Kuukausipalkka luontaisetuineen		iltavuorolisä	yövuorolisä
EUR		snt	snt
alle	1960	159	303
1960 -	2015	167	309
2016 -	2115	172	317
2116 -	2215	177	325
2216 -	2314	180	334
2315 -	2413	184	346
2414 -	2513	190	356
2514 -	2611	194	364
2612 -	2710	201	374
2711 -	2809	206	379
2810 -		212	388

Vuorotyössä maksetaan vuorotyölisää, jonka suuruus tunnilta (kuukausipalkka luontaisetuineen) on 1.3.2021 alkaen:

Kuukausipalkka luontoisetuineen		iltavuorolisä	yövuorolisä
EUR		snt	snt
alle	1999	162	309
1999 -	2055	170	315
2056 -	2157	175	323
2158 -	2259	181	332
2260 -	2360	184	341
2361 -	2461	188	353
2462 -	2563	194	363
2564 -	2663	198	371
2664 -	2764	205	381
2765 -	2865	210	387
2866 -		216	396

Lisätään paperiteollisuuden luottamusmiessopimuksen 8 §:ään Luottamusmiehen työsuhde uusi 3. kappale (Luottamusmiehen ansiokehitys)

Luottamusmiehen ansiokehitystä tarkastellaan työehtosopimuksessa sovittujen paikallisesti sovittavien erien voimaantulohetkellä.

Paikallisesta erästä luottamusmiehelle kohdennetaan vähintään hänen edustamiensa toimihenkilöiden paikallisen erän keskimääräinen osuus.

SOV. Määräys tulee sovellettavaksi vain, mikäli paikallista erää jaetaan. Luottamusmiehelle maksetaan tällöin paikallisesta erästä vähintään osuus, joka saadaan, kun erän euromäärä jaetaan kaikkien hänen edustamiensa toimihenkilöiden lukumäärällä.

Esimerkki: jos paikallinen erä on 0,8 %, jaon piirissä olevia toimihenkilöitä on 10 joiden yhteenlaskettu palkkasumma on 35000€, on potti 0,8 % x 35000€=280 €. Jos tämä jaettaisiin tasan, olisi korotus 28 € per toimihenkilö. Tämä tarkoittaa sitä, että luottamusmiehelle kohdistetaan vähintään 28 €, ja jäljelle jäävä potti jaetaan muilla perusteilla jäljelle jäävälle 9 toimihenkilölle.

Määräystä sovelletaan ensimmäisen kerran 1.4.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Lisätyö 10 § 3. kohta Lisätyöstä maksettava palkka (yliviivatut poistetaan)

3 Lisätyöstä maksetaan yksinkertainen palkka, ellei lisätyön korvaamisesta vastaavalla vapaalla ole sovittu. Lisätyöstä maksettava perustuntipalkka lasketaan samalla tavalla kuin ylityökorvausta laskettaessa.

~~Toimihenkilölle, jonka säännöllinen työaika on 7,5 tuntia päivässä ja 37,5 tuntia viikossa, maksetaan työtuntijärjestelmän mukaisen vuorokautisen tai viikoittaisen työajan ylittävästä lisätyöstä korvaus kuten vuorokautisesta tai viikoittaisesta ylityöstä on sovittu. Lisätyö ei ole ylityötä.~~

Muutetaan 15 §:n 21. kohta (saunalisä)

Lauantain ja juhlapäivän aaton klo 6.00 sekä sunnuntain ja juhlapäivän klo 6.00 välisenä aikana maksetaan tuotantoon liittyvillä osastoilla toimihenkilölle erillisenä lisänä saunalisä, jonka suuruus on 1.4.2020 alkaen 4,42 euroa ja 1.3.2021 alkaen 4,51 euroa. Peräkkäisinä aatto- ja lauantapäivinä saunalisä maksetaan ainoastaan ensimmäiseltä. Saunalisälle maksetaan sopimuksen edellyttämät seisokki- ja ylityökorotukset.

Lisätään 17 § 1. kohdan neljänteen kappaleeseen:

- Mikäli työn suorittamisesta johtuen pääosa muissa kuin tuotannon tehtävissä työskentelevän toimihenkilön työtehtävistä tehdään tiimissä tai työtehtävät ovat työryhmän sisällä samankaltaisia ja tiimin yksittäisen jäsenen poissaolo hoidetaan tavalla, joka ei lisää vain yksittäisen toimihenkilön työmäärää, ei sijaisuuskorvausta makseta.

Korjataan seuraavat kohdat:

8 § 22 ensimmäisen kappaleen viimeinen lause korjataan sana kuukausi 14 vuorokaudeksi
14 § 1 kohta viittaus pykälään 12 (ei 15 §)
22 § 3 toinen kappale korjataan viittaus 1 kohdasta 2 kohtaan

Työaikalain edellyttämät muutokset:

Tes 8.18 SOV. kahdeksas kappale korjataan viittaus työaikalain 27 §:ään (nyt 31 §).

Lisätyöstä maksettava palkka (10 § 3 kohta) otetaan uusi 3. kappale:

"Palkka lisätyön ajalta voidaan maksaa kiinteänä kuukausikorvauksena, jos siitä on sovittu asianomaisen toimihenkilön kanssa."

TES 11 § 1. ja 2. kohtien viittaukset korjataan Työaikalain 27 §:ään ja 28 §:ään. Lisäksi TES 11 §:n 3. kohtaan tehdään seuraava muutos " ... korvaavat lepoajat mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuitenkin työaikalaisissa säädetyn ajan kuluessa." Lisäksi korjataan viittaus 25 §:ään.

Työaikalain 18 § Työajan enimmäismäärästä johtuvat muutokset;

Muutos TES 15 § 15 kohta Ylityön enimmäismäärät (uusi otsikko Työajan enimmäismäärä)

Poistetaan 15 -kohdan toinen kappale ja korjataan ensimmäisen kappaleen viittaus työaikalain 17 §:ään (nyt 18 §).

Uusi 15 -kohdan toinen kappale; "Toimihenkilön työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia 12 kuukauden tasoittumisjakson aikana."

Uusi Tes 15-kohdan SOV-kirjaus: "Vuoden 2020 aikana voidaan 15 kohdan toisen kappaleen sijasta noudattaa seuraavaa määräystä: "Työaikalain (605/1996) 19 §:n mukaan ylityön enimmäismäärä on 138 tuntia neljän kuukauden ajanjaksossa, kuitenkin enintään 250 tuntia kalenterivuodessa. Paikallisesti sovittavan lisäylityön enimmäismäärä on 80 tuntia kalenterivuodessa. Paikallisesti voidaan sopia koko kalenterivuoden kattavasta yli- ja lisäylityön tarkastelujaksosta."

Uusi 15 -kohdan kolmannen kappaleen alle tuleva SOV. kirjaus: "Työajan enimmäismäärään lasketaan kaikki tehdyt tunnit sisältäen säännöllisen työajan, lisätyön, ylityön, aloittamis- ja lopettamistyön sekä hätätyön."